



**La eficacia de las medidas adoptadas por la Ley 1607 de 2012 para garantizar
los derechos laborales y prestacionales de las madres comunitarias, de la comuna 7 del
Municipio de Medellín**

Autora

Aleida Enoris Calderón Foronda

Trabajo de grado presentado para optar el título de Abogado

Asesor

Dr. Carlos Arturo Piedrahita Cárdenas

Universidad Autónoma Latinoamericana

Facultad de Derecho

Medellín, Antioquia, Colombia

2021

Resumen

Las madres comunitarias han venido ejerciendo a lo largo de los años una labor fundamental para la sociedad, como lo es cuidar a los niños, niñas y adolescentes cuyas madres no pueden asumir de manera directa y permanente su cuidado ya que se ven obligadas a integrarse en el mundo laboral para así poder contribuir con los gastos del hogar, sin embargo en un inicio su labor no era considerada un trabajo, por ende no se les reconocía hasta hace poco el derecho a recibir un salario como contraprestación por la prestación del servicio personal que cotidianamente ejercen, situación que ha ido cambiando con la expedición de la Ley 1607 de 2012.

Surge entonces la necesidad de indagar sobre los medios con los que cuentan las madres comunitarias para hacer efectivos los derechos que constitucionalmente le son atribuibles. De ahí, la importancia de hacer una evaluación histórica del oficio de madre comunitaria en Colombia y ejecutar también un análisis histórico-jurídico de la ley en mención.

Con este análisis, se podrá vislumbrar las condiciones laborales iniciales de las madres comunitarias en Antioquia, los beneficios con los que contaban, el apoyo que recibían por parte del ICBF y sus condiciones de vida en general en contraste con su situación actual.

Abstract

Over the years, community mothers have been performing a fundamental task for society, such as caring for children and adolescents whose mothers cannot directly and permanently assume their care because they are forced to join the labor market in order to contribute to household expenses, however, at the beginning their work was not considered a job, therefore, until recently, they were not recognized the right to receive a salary as consideration for the personal service they perform on a daily basis, a situation that has been changing with the issuance of Law 1607 of 2012.

The need then arises to inquire about the means available to community mothers to enforce the rights that are constitutionally attributable to them. Hence, the importance of making a historical evaluation of the office of community mother in Colombia and also carrying out a historical-legal analysis of the law in question.

This analysis will provide a glimpse of the initial working conditions of community mothers in Antioquia, the benefits they received, the support they received from the ICBF and their general living conditions in contrast to their current situation.

Tabla de Contenidos

Introducción	7
Pregunta de Investigación	11
Objetivo general	11
Objetivos específicos	11
Diseño Metodológico.....	12
Capítulo I:Recorrido histórico y garantías laborales	14
El derecho al trabajo en Colombia.....	16
Tipos de contratos de trabajo en Colombia.....	19
Garantías laborales y prestacionales en Colombia.....	22
Capítulo II:Mecanismos de la Ley 1607 de 2012	32
Capítulo III: Experiencias de algunas madres comunitarias.....	43
Conclusiones	54
Referencias.....	58

Lista de gráficos

Gráfico 1:	35
Gráfico 2:	36
Gráfico 3:	41
Gráfico 4:	43
Gráfico 5:	44
Gráfico 6:	44
Gráfico 7:	45
Gráfico 8:	45
Gráfico 9:	46
Gráfico 10:	47
Gráfico 11:	47
Gráfico 12:	48
Gráfico 13:	48
Gráfico 14:	49
Gráfico 15:	50
Gráfico 16:	52
Gráfico 17:	53

Introducción

El Estado colombiano como el encargado de reconocer y velar por el cumplimiento, materialización y respeto de los derechos de todas las personas que habitan dentro del territorio colombiano, tiene la obligación de establecer e implementar políticas que hagan posible que los ciudadanos colombianos puedan acceder a unas condiciones de vida que le permitan satisfacer la totalidad de sus necesidades y de esta manera se garantice el derecho a una vida digna.

Cuando una persona considera que se le está vulnerando o no se está cumpliendo a cabalidad con un derecho que le reconoce el Estado por medio de la Constitución y la normatividad colombiana que expide la rama legislativa, acude ante alguno de los múltiples mecanismos que ofrece la jurisdicción nacional con el fin de que el mismo sea garantizado y se reprenda de una u otra manera a quien esté interfiriendo directa o indirectamente en la materialización del derecho que se busca reclamar, ¿Pero, qué pasa entonces cuando es el mismo Estado quien se niega a reconocer dicho derecho?

Esto es lo que ha venido sucediendo con la madres comunitarias a lo largo de la historia, si bien las madres comunitarias surgieron en un inicio como un acto de buena fe que algunas mujeres realizaban de manera voluntaria con el fin de ayudar a las madres que diariamente debían salir de sus hogares a laborar y no tenían quien las apoyara con el cuidado y la crianza de sus hijos, cuando se institucionalizó dicha práctica se debió dejar de considerar como un acto de mero voluntariado y se debió empezar a reconocer como un

trabajo que conlleva consigo todas las garantías laborales a las cuales cualquier trabajador tiene derecho.

Por lo anterior han sido constantes las luchas de las madres comunitarias por obtener un reconocimiento como trabajadoras y que por ende se le brinden todos los derechos y las garantías laborales del caso, para que se expidan y se implementen normas que les permitan materializar dichos derechos y garantías, así como también para que se dignifique su labor y se reconozca la importancia que tiene el ejercicio de dicha labor en la sociedad.

Con la expedición de la Ley 1607 de 2012, el Legislador pretendió dar cumplimiento a las peticiones de organismos internacionales, altas cortes nacionales, y asociaciones sindicales que representan a las madres comunitarias en Colombia; peticiones que perfectamente se ajustan y están en armonía con las normas nacionales, que regulan las relaciones laborales y establecen las garantías que deben brindarse a todo empleado dentro del territorio nacional; por tanto, no parece descabellada la idea y el deseo de obtener el reconocimiento de trabajadoras y trabajadores a las madres y padres comunitarios que dedican su tiempo, esmero y su vida al cuidado y apoyo en la crianza de niños y niñas que por cualquier circunstancia no cuentan con el acompañamiento y el direccionamiento de sus padres o su núcleo familiar.

Por todo lo anterior, es importante indagar con las personas a las cuales está dirigida esta Ley, para que indiquen que tanto se han visto materializadas o se cumplen con las garantías que allí se establecen y cómo pueden observar el cumplimiento o no, de lo dictado por el Legislador. Así como, constatar, la diferencia que logran visualizar en su labor antes

y después de lo decretado, si consideran sus derechos respetados y garantizados y si en realidad consideran que su labor fue reconocida y dignificada como debe ser.

Es la pretensión de esta investigación, indagar con las actoras directas del programa de Hogares Comunitarios de Bienestar (HCB), para que desde su perspectiva indiquen la eficacia de lo reglamentado en la Ley 1607 de 2012 y se pueda verificar y visibilizar el cumplimiento o no de lo trazado por la Ley. Dicha verificación puede lograrse a partir de la pregunta: *¿Es eficaz la medida tomada por la Ley 1607 de 2012 para garantizar los derechos laborales y prestacionales de las madres comunitarias de la comuna 7 del municipio de Medellín?*

El programa de hogares de bienestar fue creado por el Estado en el año 1988, pero fueron los compromisos adquiridos por Colombia, derivados de la suscripción de convenios internacionales, que exigen el reconocimiento de la labor ejercida y los derechos adquiridos por estas madres, a través de la Ley 1607, en su artículo 36 que ordenara adoptar las medidas necesarias en procura de formalizar la vinculación laboral, sin que implicara esto convertir a las madres comunitarias en servidoras públicas, pero sí dándose el reconocimiento de sus garantías laborales y prestacionales (Ley 1607, 2012, art.36).

Se hace preciso entonces, verificar cuál ha sido el resultado de la norma decretada en la realidad social de las madres comunitarias, constatar su cumplimiento y materialización, que obviamente, se plantea en beneficio de unas personas, que, pese a también, formar parte de una sociedad vulnerable, procuran la protección y desarrollo armónico de los niños y niñas, que quieren ser parte de la solución dentro de las dificultades sociales que a diario enfrentan.

Se determinará entonces, con las Asociaciones de hogares comunitarias de bienestar que brindan atención en la comuna siete (7) del municipio de Medellín, barrio Robledo, cuál ha sido la efectividad de la expedición de dichas normas y si su aplicación mejora las condiciones de vida de los beneficiarios de éstas. Es importante analizar qué tan garantista es un Estado como el colombiano, donde cada vez crece más el mercado el empleo informal.

Parece contradictorio, que el Estado a través de sus gobernantes exprese la voluntad de mejorar condiciones laborales a los trabajadores e implementar políticas encaminadas supuestamente a mejorar las tasas de desempleo y a exigir de las empresas, trabajo en condiciones dignas a sus trabajadores, que lo promueva dentro de sus programas sociales, pero por otro lado exista el desconocimiento de unas prebendas, luchadas y otorgadas por organismos internacionales y las altas cortes colombianas, en condiciones de igualdad para todos los ciudadanos colombianos; máxime, tratándose de programas a través de los cuales se cumple con la atención de una las poblaciones más expuestas y fundamentales para el futuro del país, como lo son, los niños y niñas.

Pregunta de Investigación

¿Han sido eficaces las medidas adoptadas por la Ley 1607 de 2012 para garantizar los derechos laborales y prestacionales de las madres comunitarias, de la comuna 7 del Municipio de Medellín?

Objetivo general:

Establecer la eficacia de las medidas contenidas en la Ley 1607 de 2012, que pretende materializar las garantías laborales y prestacionales, de las madres comunitarias de la comuna 7 del Municipio de Medellín.

Objetivos específicos:

1. Comparar las garantías laborales otorgadas a las madres comunitarias de la comuna 7 del Municipio de Medellín, antes de la expedición de la ley 1607 y las garantías otorgadas actualmente.

2. Identificar los mecanismos que materializan las garantías laborales y prestacionales dispuestas por la ley 1607 de 2012 a las madres comunitarias de la comuna 7 del Municipio de Medellín.

3. Verificar la efectividad y eficacia de las garantías laborales y prestacionales dispuestas en la ley 1607 de 2012 para las madres comunitarias de la comuna 7 del Municipio de Medellín.

Diseño Metodológico

Se tratará de una monografía de investigación.

Para llevar a cabo este análisis, se hará inicialmente una búsqueda bibliográfica y jurisprudencial, estudiando diversas sentencias de tutela y unificadas, de la Corte Constitucional, mediante las cuales se han reconocido derechos constitucionales y laborales a las madres comunitarias del país, sistematizadas a través de una ficha documental.

Los resultados obtenidos por medio del estudio anterior serán triangulados con los testimonios de algunas representantes de las madres comunitarias y funcionarios del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) Regional Antioquia, con el fin de verificar la materialización de dicha ley, en la mejora de las condiciones laborales, e incluso familiares, de las madres comunitarias de la comuna 7, siguiendo una metodología de investigación inductiva, partiendo de premisas particulares para finalmente llegar a conclusiones generales.

Para tal fin, se aplicará un protocolo de entrevista semiestructurada a las madres comunitarias de Antioquia, que iniciaron la prestación de sus servicios antes de la ley 1607 de 2012 y que en la actualidad siguen laborando en este oficio, que contará con una ruta conversacional, direccionando temas de interés para el proyecto de investigación, pero permitiendo a los entrevistados la expresión libre de sus apreciaciones frente al tema objeto de estudio. Se hará entonces un muestreo no probabilístico por conveniencia, seleccionando a tres madres comunitarias, representantes de las Asociaciones de Padres de Hogares Comunitarios que las agremian, que prestan sus servicios en la comuna 7 del municipio de

Medellín y que puedan dar cuenta de los cambios generados en sus condiciones laborales a partir de la entrada en vigor de la Ley 1607 de 2012.

En búsqueda de la objetividad de los resultados, es importante entrevistar también a dos funcionarios del ICBF que han sido promotores y líderes del programa para la primera infancia en la Regional Antioquia, que han participado activamente en el proceso de formalización y han sido testigos de las exigencias presupuestales, contractuales y logísticas de la transición normativa en materia de vinculación laboral de las madres comunitarias.

Finalmente, y teniendo en cuenta que cada una de la Asociaciones de Padres de Hogares Comunitarios seleccionadas, congrega otro gran número de madres y ante la imposibilidad de realizar entrevista con cada una de ellas, se pretende adelantar un cuestionario, mediante el cual se podrá reconocer la percepción de ellas frente a al cumplimiento de lo estipulado por la Ley 1607 de 2012.

Capítulo I

Recorrido histórico y las garantías laborales otorgadas a las madres comunitarias de la comuna 7 del Municipio de Medellín, antes de la expedición de la ley 1607 y las garantías otorgadas actualmente.

¿Se han vulnerado los derechos de las madres y padres comunitarios al negarse el Estado Colombiano a reconocer su condición de trabajadoras y al no brindarle las garantías laborales mínimas a las que tiene derecho todo colombiano trabajador?; ¿Con la expedición de la Ley 1607 de 2012 se reconoció, y se mejoran las condiciones de vida de las madres comunitarias?, ese es el objetivo principal del presente trabajo, indagar con las principales implicadas si se ha visto materializado todo lo establecido en dicha ley y evidenciar si efectivamente han sido finalmente reconocidas como trabajadoras y se les han otorgado todas las garantías laborales y de seguridad social que esto implica, teniendo como referencia la experiencia de las madres comunitarias de la comuna 7 de Medellín.

La comuna 7 de Medellín es Robledo, una de las 16 en las que se encuentra dividida la ciudad, ubicada en el extremo sur de la zona Noroccidental y cuyo punto de referencia más conocido es el Cerro El Volador. Para el 2015 tenía una población de 168.624 habitantes, la mayoría mujeres. De las 52.831 viviendas, más de la mitad, 26.784 son estrato 3, y con respecto a la educación la mayoría de habitantes ha logrado escalar hasta la formación media, y muy pocos realmente hasta la técnica y universitaria.

Se ha elegido Robledo por la cercanía que tiene la investigadora con las madres comunitarias que prestan sus servicios en esta comuna de Medellín, y por la incidencia que ha tenido el proyecto en el territorio, ya que a pesar de que toda la ciudad se encuentre

dividida en comunas no todas cuentan con un desarrollo del Programa de HCB, teniéndose en cuenta factores sociales y económicos determinantes para seleccionar la zona geográfica en la que se aplicaron las encuestas y el análisis de las experiencias individuales de 20 madres comunitarias de este sector.

A través de la Ley 89 de 1988, se creó el Programa de Hogares Comunitarios de Bienestar, donde se definen éstos como:

Aquellos que se constituyen a través de becas del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- a las familias con miras a que en acción mancomunada con sus vecinos y utilizando un alto contenido de recursos locales, atiendan las necesidades básicas de nutrición, salud, protección y desarrollo individual y social de los niños de los estratos sociales pobres del país. (Ley 89, 1988, art.1)

“Las madres comunitarias del Programa Hogares Comunitarios del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, son mujeres que tienen como función contribuir en el cuidado y la protección de los niños y las niñas durante ocho horas diarias” (Soto & Casanova, 2009, p. 10), tal y como se indica, las madres comunitarias son las encargadas de brindar el cuidado a los niños de una comunidad determinada cuando los padres no pueden asumir por completo los cuidados y crianza necesaria.

Por otro lado, trabajador se define como la persona que presta un servicio personal y a cambio recibe una contraprestación por parte de otra persona sea natural o jurídica a la cual debe subordinación, así encontramos que los elementos fundamentales para que medie un contrato de trabajo son la prestación de un servicio personal, la subordinación, que a su vez implica el cumplimiento de directrices y un horario determinado y finalmente está la

retribución o remuneración que recibe el trabajador como contraprestación al servicio prestado.

En el caso de la labor prestada por las madres comunitarias podemos evidenciar que se cumple con todos los elementos esenciales para que exista un contrato de trabajo, lo que implica que deben existir para estas mujeres u hombres dedicados al cuidado y protección de los niños unas mínimas garantías laborales que les permitan satisfacer sus necesidades básicas y vivir en condiciones dignas, así como la posibilidad de acceder a una pensión de vejez cuando ya no tengan la capacidad de proveer su sustento.

Es más que claro que, en una relación laboral empleador-trabajador, el primero es la parte fuerte, quien normalmente fija los parámetros bajo los cuales se debe desempeñar el trabajador, por esto la ley laboral otorga al trabajador el goce de unos derechos como el derecho a una remuneración, al pago de prima de servicios, auxilio de cesantía, auxilio de transporte, dotación, a recibir vacaciones e impone al trabajador una serie de obligaciones para que se materialice y cumpla con esas mínimas garantías a las que debe tener acceso cualquier trabajador.

El derecho al trabajo en Colombia

El derecho al trabajo en Colombia, es un valor constitucional, consagrado desde el preámbulo de la Constitución, como fundamento del Estado Social de Derecho; así como es un derecho, es también un deber social y goza de especial protección constitucional, como se deja ver en el artículo 25 de la Constitución Política. Así mismo el artículo 29 del mismo texto enmarca el derecho de defensa para el trabajador; en el artículo 39 se establece el

derecho de todo trabajador a pertenecer a una organización sindical; En el artículo 48 se incluye el derecho a la seguridad social a la que debe tener acceso cualquier trabajador y donde es el empleador el encargado de asumir la mayor parte de ésta, finalmente se indica en el artículo 54 que el trabajador tiene derecho de acceder a la formación y habilitación profesional, donde nuevamente es el empleador quien tiene la obligación de capacitar a sus trabajadores para que éstos puedan desempeñar sus funciones de la mejor manera.

La regulación contenida en el Código Sustantivo del Trabajo, procura recoger lo ratificado por el Estado Colombiano, cuando suscribió los convenios OIT (núm. 100 y 111) que aluden a la igualdad de remuneración y no discriminación laboral por condiciones de raza, color, sexo, religión, opinión política, origen social; respectivamente.

Dispone que los Estados que los ratifiquen, deberán formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, mediante métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación al respecto. (Diazgranados-Quimbaya et al, 2018, p. 20)

Es así, como los principios laborales consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, establecen un mínimo de garantías como la libertad, la igualdad y la dignidad humana; enmarcados dentro del postulado de coordinación económica y justicia social como fundamentos del Derecho Laboral, derechos que no pueden ser desconocidos, aun cuando existan acuerdos suscritos por las partes, pues dichos derechos tienen el carácter de irrenunciables (Diazgranados-Quimbaya et al, 2018, p. 18).

El Estado en su obligación de asegurar lo dispuesto normativamente, acondicionó mecanismos constitucionales para proteger, entre otros, los derechos laborales. Se cuenta entonces, con el derecho de petición consagrado como derecho fundamental en el artículo 23 de la Constitución Política de Colombia y reglamentado en la Ley 1755 del año 2015; está también la acción de tutela establecida en el artículo 86 en el mismo texto y regulada por el Decreto Ley 2591 de 1991(a la cual se puede acudir cuando se presenta la amenaza o vulneración de cualquier derecho considerado como fundamental y dentro de los cuales está el derecho al trabajo), la acción de cumplimiento ubicada en el artículo 87 de la misma Constitución Política y regulada por la Ley 393 de 1997, finalmente se cuenta con amplia Jurisprudencia Constitucional, orientada al reconocimiento, cumplimiento y respeto por los derechos laborales de los trabajadores.

En ese postulado de justicia social, se propende por la equidad entre empleadores y trabajadores, reconociendo de esta manera la existencia de dos clases sociales: la de los primeros, identificada como aquella que posee los medios de producción y quien es la parte dominante como ya se había indicado; y la de los segundos, que es la de quienes proveen, a cambio de un salario, sus capacidades, conocimientos y aptitudes físicas e intelectuales, para mantener y hacer más productivos los medios con los que cuenta el empleador y quien en últimas debe subordinación y obediencia a éste (Lamo Gómez, J.E., 2003, citado por Diazgranados-Quimbaya et al, 2018, p. 18)

Por lo anterior, el contenido del Código Sustantivo del Trabajo, está orientado a regular esta relación, en procura de cumplir con lo ordenado por el artículo 53 de la

Constitución Política, que pretende más bien crear el Estatuto del Trabajo que no se ha podido expedir realmente, y mantener el equilibrio entre desiguales, evitar el abuso de quien, en esta relación ostenta las capacidades económicas y supuesta superioridad, frente a la otra parte. Es precisamente esa igualdad, la más difícil de lograr, pero la legislación laboral actual está dirigida a mantener garantías de manera equitativa a todos los trabajadores, tales como remuneración mínima vital y móvil, estabilidad en el empleo, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos laborales; haciendo énfasis en la inclusión laboral de la mujer y la población diversa; favoreciendo el acceso a personas discapacitadas, desplazados por la violencia, entre otros; pero de la misma manera aspirando mantener la estabilidad de personas, que por su condición estuvieren expuestas a despidos, como mujeres embarazadas y/o madres cabeza de familia.

En esa búsqueda de equidad e inclusión el código ha previsto una serie de disposiciones orientadas a ese propósito y que se detallarán a continuación, pues servirán de fundamento al paralelo que se pretende adelantar, verificando que tanto se cumplen, esas mismas garantías para el caso de las madres comunitarias.

Tipos de contratos de trabajo en Colombia

El contrato laboral, es aquel acto jurídico mediante el cual, una persona se obliga para con otra persona, sea natural o jurídica, a prestar un servicio de manera personal, atendiendo a una subordinación y por la cual recibirá una remuneración. Su existencia, no se inspira en los principios clásicos del derecho civil, pues se reconoce la relación desigual entre una parte “fuerte” denominada empleador y una parte “débil”, llamada trabajador.

Adicionalmente, el artículo 24 del Código Sustantivo del trabajo, modificado por la Ley 50 de 1990, “presume que toda relación de trabajo personal, está regida por un contrato de trabajo” (art.2); facilitando la carga de la prueba al trabajador. En similar objetivo, la Corte Constitucional en las sentencias C-555 de 1994, C-665 de 1998 y T-287 de 2011, entre otras, establece la primacía de la realidad sobre las formalidades; es decir, independientemente de la formalidad introducida por los sujetos para materializar la relación laboral, basta que se configuren los elementos de ésta para declararla, cuales son: la subordinación, la remuneración y el servicio personal prestado, como se había mencionado anteriormente.

En Colombia, existen diversos modelos de contratación contemplados por la legislación laboral y algunos otros, regulados por el régimen civil e incluso, por la Ley 80 de 1993, denominada Estatuto de la Contratación Pública; no obstante, el modelo de contratación de las madres comunitarias y dada su relación indirecta con el Estado, se regula por el Código Sustantivo del Trabajo.

Son múltiples los tipos de contrato en Colombia y podría decirse que los más comunes son:

Contrato a Término Fijo (Art. 46 del Código Sustantivo de Trabajo y Art. 28 de la Ley 789 de 2002, Subrogado por la Ley 50 de 1990 en su artículo 3)

- Es un contrato laboral que tiene un límite temporal especificado de manera clara en el contrato, el cual puede ser prorrogado indefinidamente, salvo en los casos en los cuáles el plazo pactado sea inferior a un año. Los contratos a término fijo se pueden clasificar en dos modalidades de contratación: contratos con un vencimiento igual o

superior a un año y los contratos con un vencimiento menor a un año. (Consulado General de España en Bogotá, 2013, p.1)

En términos generales debe constar por escrito, definiendo el plazo establecido, el periodo de prueba y de darse por terminado de manera unilateral, antes del plazo establecido por parte del empleador, éste deberá indemnizar al trabajador en los términos establecidos en el artículo 28 de la Ley 789 de 2002

Contrato a Término Indefinido (Art. 47 del Código Sustantivo de Trabajo, Subrogado por el Decreto 2351 de 1965 en su artículo 5)

“El contrato a término indefinido es aquel que no tiene estipulada una fecha de terminación de la obligación entre trabajador y empleador. Puede hacerse por escrito o de forma verbal y su duración no está determinada por la naturaleza de la labor contratada”. (Consulado General de España en Bogotá, 2013)

Este es el tipo de contrato, que puede generar mayor estabilidad laboral, garantizando un mínimo de condiciones de permanencia en la labor y facilitando inclusive, la proyección a la obtención de unas mejores condiciones de vida; por cuanto el empleador se compromete a pagar unas prestaciones sociales, tales como prima de servicios, bonificaciones, dotación de vestido y calzado de labor y la permanencia de ese mínimo de condiciones, depende más del buen desempeño del trabajador y no de la temporalidad del contrato.

Alternativo a las modalidades plasmadas, en Colombia, existen otros modelos de contratación, como por obra o labor contratada, ocasional o accidental o transitorio, civil por prestación de servicios, de aprendizaje, que no son tan relevantes para el análisis que

nos ocupa. Cada uno tiene sus propias características, condiciones de suscripción, así como de beneficios otorgados.

La relación laboral puede surgir, directamente entre el empleador y el trabajador; a través de empresas de servicios temporales; empresas cooperativas de trabajo asociado o como contratistas independientes. En todo caso deberán cumplir con las obligaciones emanadas del contrato que corresponda y las prestaciones sociales surgidas de la misma relación.

Garantías laborales y prestacionales en Colombia

Por la relación desigual que se edifica con el contrato laboral, lo primero que procura reconocer el derecho laboral en Colombia son un mínimo de garantías a través de unos principios que no pueden ser desconocidos, como igualdad de oportunidades, remuneración mínima, vital y móvil, primacía de las realidades sobre las formas y un principio protector, cimentado en los conceptos de favorabilidad, el In Dubio Pro Operario y la condición más beneficiosa.

El concepto de favorabilidad dispone que quien ha de aplicar o interpretar la norma, debe hacerlo buscando la más favorable al trabajador; aplica cuando existen dos normas de diferentes fuentes o cuando tiene varias interpretaciones. Por su parte, el principio In Dubio Pro Operario, manifiesta que toda duda ha de resolverse en favor del trabajador

En el marco de las garantías se han decretado una serie de beneficios que buscan proteger los riesgos que pueda sufrir el trabajador y/o cubrir las necesidades a las que pueda

verse él o su familia, durante la ejecución del contrato de trabajo o incluso por la terminación del mismo.

Esas prestaciones son las siguientes:

Salud, riesgos laborales y pensiones, a cargo del sistema de seguridad social.

Al sistema de seguridad social en salud, les corresponde la atención médica del trabajador y el de la familia que, cumpliendo con los requisitos del Plan Obligatorio de Salud, pueda tener a su cargo. Incluye atención para enfermedad común, enfermedad profesional, maternidad o accidentes de índole común.

Las anteriores, son prestaciones asistenciales; pero, además deben cubrir las económicas como: auxilio por incapacidad, licencia de maternidad y licencia de paternidad. A su vez, al sistema de seguridad social en pensiones, le atañe cubrir los reconocimientos causados por muerte, invalidez o vejez.

Finalmente, al sistema de riesgos laborales, le corresponde cubrir los gastos médicos en que pueda incurrir el trabajador como consecuencia de accidentes laborales o enfermedad de origen profesional. En estos casos las prestaciones económicas son: el auxilio por incapacidad, indemnización por pérdida de la capacidad laboral, pensión de invalidez y pensión por muerte del trabajador.

Subsidio familiar y subsidio de desempleo a cargo de las Cajas de compensación familiar

De acuerdo con la Ley 21 del 22 de enero de 1982, en su artículo 1, el subsidio se creó con destino a aliviar la carga económica de las familias de ingresos medios y bajos. Es de anotar, que éste no constituye salario ni base para la liquidación de prestaciones sociales.

A cargo del empleador

Se encuentran, el auxilio de cesantía, intereses a la cesantía, prima legal de servicios, auxilio de transporte, el pago de vacaciones luego de haber cumplido el trabajador un año desempeñando sus labores, licencia de maternidad, dotación de calzado y vestimenta que exija su labor.

La Corte Constitucional define como finalidad del auxilio de cesantía como una prestación y una forma de protección del trabajador cesante y la familia, sustentado en los artículos 42 y 48 de la Constitución Política de Colombia (Sentencia SU098/18, 2018). El Ministerio de Trabajo, amplía el objetivo de las cesantías, indicando que además de servir como auxilio para el trabajador en caso de quedar sin empleo, el ahorro también puede ser usado para educación propia o sus dependientes, la compra y mejora de vivienda y la liberación de gravámenes hipotecarios.

Actualmente y para los empleados que suscriben contrato laboral a partir del primero de enero de 1991, este auxilio se liquidará anualmente y deberá depositarse en un fondo dispuesto para ello, a más tardar el 14 de febrero del año siguiente a la anualidad liquidada. Artículo 249 del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T).

Con base en la liquidación arrojada, del 31 de diciembre de cada año debe calcularse a una tasa anual del 12% o proporcional al tiempo laborado, el interés sobre cesantía y su valor, se entrega directamente al trabajador, que se cancelan a más tardar el 31 de enero del año siguiente.

El artículo 306 del C.S.T ordena que el empleador deberá reconocer a sus empleados, la prestación social denominada prima de servicios y que consiste en entregar

30 días de salario al año, reconociéndose semestralmente, la mitad en junio y la otra mitad en diciembre.

La Ley 1788 de 2016, amplió el beneficio a las empleadas del servicio doméstico, choferes de servicio familiar, trabajadores por días, en fin, a todos quienes cumplan las condiciones de empleados dependientes.

Finalmente, según el artículo 230 y siguientes del C.S.T prescribe que “todo empleador debe suministrar al empleado como dotación cada cuatro meses un par de zapatos y un vestido de labor”. Los requisitos para hacerse acreedor a este beneficio, están contenidos en la misma norma.

Las prestaciones aquí detalladas, deben ser reconocidas a todos los trabajadores del País, independientemente de la modalidad de contratación o del tiempo de ejecución del contrato.

Ahora, teniendo claro algunos conceptos fundamentales para el desarrollo del presente trabajo se hace necesario realizar un recorrido histórico donde se deje ver las fases sobre las cuales se institucionalizaron los hogares comunitarios y como se pasó de la clandestinidad a ser una figura regulada y vigilada por el ICBF.

Los cambios socio culturales de la década de los 80 y por otro lado la crisis económica que se empezó a presentar como consecuencia de un conflicto interno, el neoliberalismo y los diferentes tratados de libre comercio que se adoptaron en el país, permitió u obligó según el caso, la incursión de la mujer madre en el mercado laboral. En las zonas y grupos poblacionales socialmente más vulnerables, se ofertó la mano de obra femenina, debido a la incapacidad de suplir las necesidades básicas de la familia, ya que no

bastaba con el ingreso de una sola persona por familia como en la antigüedad que eran los padres los encargados de proveer todo lo necesario para el mantenimiento del hogar y de sus hijos, así entonces por la inflación económica y el incremento en los precios de la canasta básica en el mercado quedaba poco o ningún recurso para contratar personas que cuidaran los niños y niñas durante todo el día o en el tiempo siguiente a terminar la jornada escolar.

La ausencia de los padres, en el mejor de los casos, era suplida por abuelas, tías o familiares cercanos, si se contaba con esta red de apoyo; no obstante, no todas las familias contaban con tal suerte. Fue aquí donde muchas “vecinas”, se solidarizaron con estas madres que debían laborar fuera de su casa y recibieron a los niños y niñas en sus casas, brindando cuidado, alimentación y hasta afecto, en ausencia de sus progenitoras.

Para ese entonces ya venía funcionando el ICBF, entidad del Estado colombiano creada mediante la Ley 75 de 1968, reorganizada conforme a lo dispuesto por la Ley 7 de 1979 y el Decreto Reglamentario 2388 del mismo año a quien se le asignó la tarea de trabajar por la prevención y protección integral de la primera infancia, la niñez, la adolescencia y el bienestar de las familias colombianas. El ICBF acogiendo lo que fue una solución de vecindario, aprovechó el ánimo solidario, la voluntad de madres cuidadoras y progenitores, así como la aceptación por parte de los niños y sus familias y se propuso tramitar la institucionalización del programa que se denominaría Hogares Comunitarios de Bienestar.

El programa de Hogares Comunitarios de Bienestar, nacido en el año de 1986, fue aprobado por Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES) orientado a dos

objetivos: (1) brindar protección a los niños y niñas miembros de familias vulnerables cuyos padres eran forzados a salir de sus casas para desplazarse a cumplir con sus actividades laborales, imposibilitándoles, brindar compañía y cuidado a sus hijos. (2) Fomentar la participación comunitaria en la construcción de sociedad, pues las madres o padres vecinos, brindaban el acompañamiento y apoyo a los niños y niñas, buscando garantizar, no solo su atención, sino también unas condiciones mínimas de nutrición, salud, cuidados y educación.

Con la llegada de esta modalidad de Hogares Comunitarios Tradicionales, el ICBF dispuso de recursos financieros y humanos para atender en las poblaciones más vulnerables, “las necesidades básicas de afecto, nutrición, salud, protección y desarrollo psicosocial de los niños y niñas en la primera infancia”, pero además apoyar la “generación de empleo, vinculando a la mujer en los procesos productivos del país, para enfrentar la pobreza”. (Sentencia T-018/16, 2016, p. 2)

La modalidad se diseñó para que las madres comunitarias, atendieran en su vivienda a un promedio de 13 niños menores de 5 años, en condiciones de vulnerabilidad, durante 200 días al año y en jornadas de 8 horas diarias. Debe responder a la demanda y necesidad en cada territorio, ajustándose a la cotidianidad de niños y niñas.

El Estado pese al compromiso, entrega y dedicación que implica la atención de los niños y niñas, no remuneraba dicha labor, pues se entendía como empleo voluntario entregando un reconocimiento llamado beca y se aportaba un dinero necesario para la manutención de los niños que tenían bajo su cuidado, lo cual no se podía entender bajo ninguna circunstancia como contraprestación por la prestación del servicio, ya que estos

fondos no estaban destinados a suplir y satisfacer las necesidades básicas de las madres y padres comunitarios, ni los de su familia.

En el entendido que era una labor voluntaria, durante casi treinta años se les desconoció una vinculación laboral. Situación que fue visibilizada por las mismas madres, quienes luego de sus años de dedicación, debían resignarse a concluir sus días sin ninguna pensión, ni retribución, asumiendo incluso de sus propios bolsillos costos médicos y subsistencia. El único beneficio pensional antes de la entrada en vigencia del Decreto 289 de 2014 era ser “beneficiarias del régimen subsidiado de aporte a la pensión y por ello debían cotizar el 20% del aporte total mientras que el restante 80% era asumido por el fondo de solidaridad pensional”. (Sentencia T-018/16, 2016, p.5)

La lucha de las madres comunitarias por el reconocimiento como trabajadoras, con derecho a percibir el salario mínimo legal y las prestaciones sociales, empezó a ser escuchada y atendida, en el año 1995 cuando Colombia debió presentar un informe al Comité del Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) en las sesiones 32, 33 y 35, quien se mostró preocupado por la insuficiente destinación de recursos al programa, sometiendo a las mujeres a trabajar en malas condiciones y sin la formación adecuada; recomendando al Estado colombiano mejorar las condiciones de las madres, regularizar su situación laboral y propender por su cualificación. Preocupación que se evidenció nuevamente por el Comité PIDESC en las sesiones 61 y 62 celebradas el 14 de noviembre de 2001 y reiteró las recomendaciones de formalizar su condición laboral y garantizar el derecho a percibir un salario mínimo y el pago de la seguridad social.

Fue así como la expedición de la Ley 1450 de 2011, significó un avance pues en los artículos 164 y 166, se incluyó un beneficio de protección para “las madres comunitarias, consistente en un subsidio del fondo de subsistencia pensional y el pago de un cálculo actuarial sobre determinados periodos de cotización” (Ley 1450, 2011)

La Organización Internacional del Trabajo – OIT, también hizo diferentes llamados al Estado colombiano, reprochando el hecho de que no existía, ni se había regulado sobre el contrato de trabajo que debería mediar entre el Estado, en cabeza del ICBF con las madres comunitarias, argumentando que era una labor voluntaria enmarcada en la solidaridad. Advirtió la OIT, que encubrir una relación laboral “con el aspecto de una relación de naturaleza jurídica diferente, civil, comercial, cooperativa, de base familiar o cualquier otra, significa anular, impedir o atenuar la protección que debe brindar la ley, evadir impuestos o eludir las obligaciones de la seguridad social.” (Bautista, 2019, p. 56)

Acogiendo lo establecido por la Constitución Nacional, cuando dispone que los convenios internacionales del trabajo, debidamente ratificados deben ser atendidos por la legislación interna, en la sentencia T-628 de 2012 la Corte ordenó al ICBF liderar el proceso interinstitucional para la adopción de medidas, que aseguraran el reconocimiento de por lo menos el salario mínimo legal mensual vigente a las madres comunitarias de tiempo completo del programa hogares comunitarios de bienestar (Sentencia T-628/12, 2012).

Finalmente con el artículo 36 de la Ley 1607 de 2012, el gobierno colombiano cumplió lo prometido y ordenó disponer de unos recursos presupuestales que permitieran al ICBF suscribir contratos de aportes con los diferentes operadores de los programas de

primera infancia, que garantizaran su vinculación laboral y por ende el reconocimiento y pago de un salario mínimo mensual legal vigente o su equivalente de acuerdo con el tiempo de dedicación al programa, de las prestaciones sociales así como la afiliación a la seguridad social. (Congreso de la República, 2012)

Posteriormente, el Decreto 289 de 2014 del Ministerio de Trabajo, reglamentario del artículo 36 de la Ley 1607 de 2012, en los artículos 1 y 2 ordenó la vinculación de las madres comunitarias al programa, mediante la suscripción de contratos de trabajo que se celebrarían con los administradores del mismo y dispuso que son estas administradoras, las obligadas a reconocer los derechos y garantías laborales dispuestos por la legislación laboral colombiana. Dejando claro, además, que el ICBF no es el empleador de las madres comunitarias, ratificando que, entre éstas y el Instituto, no se configura ninguna relación laboral o contractual.

Finalmente, y teniendo en cuenta que, el marco del servicio público de bienestar familiar, el Estado delegó esa prestación en el ICBF, el artículo 7, lo señaló como responsable de vigilar y supervisar, no solo la prestación eficiente del servicio por parte de los operadores a los niños y niñas beneficiarios del programa; sino también el cumplimiento de la dispuesto por los artículos primero y segundo del Decreto.

Respecto de la vinculación laboral de las madres comunitarias con las entidades administradoras del programa de hogares comunitarios de bienestar, se tiene que el Decreto 1072 de 2015, en su artículo 2.2.1.6.5.2, ratificó lo prescrito por el Decreto 289 de 2014, emanado del Ministerio de Trabajo.

A partir de la entrada en vigor de la Ley 1607 de 2012, se esperó que las condiciones laborales de las madres comunitarias y en consecuencia su estabilidad económica e incluso familiar mejorará, y así fue aparentemente pues ya se les reconoció como trabajadoras y se celebra con ellas un contrato de trabajo donde deben estar incluidas todas las garantías laborales del caso. Sin embargo, aunque estos cambios se han reflejado en la ley colombiana, son sólo las madres comunitarias, como actores primarios, quienes pueden dar cuenta de los efectos reales de esta norma sobre sus labores cotidianas y calidad de vida en general.

Capítulo II

Mecanismos que materializan las garantías laborales y prestacionales dispuestas por la Ley 1607 de 2012 a las madres comunitarias de la comuna 7 del Municipio de Medellín.

Como se indicó en el capítulo anterior el Programa de Hogares Comunitarios de Bienestar surgió como una manera de satisfacer una necesidad que se estaba presentando en los sectores de bajos recursos, ya que la mujer se vio en la obligación de salir a trabajar para contribuir activamente a cubrir los gastos del hogar y la manutención de los hijos, esto debido a que el peso colombiano cada vez se ve más devaluado y esto sumado a la inflación en el valor de los productos de la canasta familiar hacía imposible que se pueda vivir con un solo salario mínimo legal mensual vigente, pero esto trajo consigo una preocupación para las madres que cotidianamente debían salir a laborar y no tenían una red de apoyo quien asumiera los cuidados de sus hijos mientras éstas no se encontraban en casa.

A raíz de esto en la clandestinidad se fueron reconociendo en los barrios casas de vecinas que ayudaban con el cuidado de los niños de manera voluntaria a las cuales a pesar de desempeñar una labor tan importante como es el cuidar y educar a las próximas generaciones, no se les reconocían derechos laborales ni de seguridad social ya que no eran consideradas como trabajadoras y no mediaba una relación laboral. Situación que empezó a ser visualizada a partir del año 1986. Cuando el CONPES aprobó y reconoció “el proyecto de Hogares Comunitarios de Bienestar, como una estrategia de desarrollo humano y una nueva concepción de atención, para cubrir la población infantil más pobre de zonas urbanas y núcleos rurales del país” (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, 2012, p. 2)

Luego de que se aprobara este proyecto se les fueron otorgando a las madres y padres comunitarios una serie de beneficios por la labor que desempeñan, de acuerdo con la cartilla de Hogares Comunitarios de Bienestar, impresa por el ICBF – Subdirección Operativa de Prevención, algunos de estos beneficios son:

Adquiere un papel diferente, positivo y de liderazgo frente a su comunidad. Mejora sus oportunidades de comunicación y solución de problemas y por su participación solidaria recibía: a) una beca representada en mensualidad en dinero; b) alimentación para ella, sus hijos menores de siete años y un adulto que le ayude en sus actividades; c) apoyo para pago de servicios públicos, aseo y combustible. (Soto & Casanova, 2009, p. 20)

Tienen acceso además a:

a) préstamos para mejoras de vivienda a través del ICBF; b) subsidio de vivienda a través del INURBE; c) dotación y reposición de elementos para hacer actividades con los niños; d) crédito para microempresa e) programas de nivelación de su educación básica primaria, básica secundaria y media vocacional; f) seguridad social según lo establecido en la ley 100 y los decretos reglamentarios que para tal efecto se expidan; g) cuotas de participación que pagan los padres usuarios; h) capacitación periódica ofrecida por el ICBF, entidades del Estado u organizaciones no gubernamentales. (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, s.f., p.11)

Sin embargo esta labor seguía sin ser reconocida legalmente como un trabajo, y la beca que recibían no alcanzaba para cubrir sus necesidades básicas y no equivalía a un salario propiamente dicho, no fue sino hasta la expedición de la Ley 1607 de 2012 donde se

indicó que dicha beca debía ser equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente y de la misma manera estableció que debían empezar a ser vinculadas por medio de contrato de trabajo, lo que implicaría garantizar a cabalidad con todas las garantías laborales, prestacionales y de seguridad social. La Ley, en su artículo 36 dispuso de dos momentos para el cumplimiento de lo preceptuado, indicando que, durante el año 2013, se reconocería el equivalente a un SMLMV y se implementarían todas las acciones necesarias, por parte del ICBF, para que, a partir de 2014, se formalizara laboralmente la labor desempeñada por las madres comunitarias y se les reconocieran todos los beneficios laborales y prestacionales, concedidos por la legislación laboral colombiana.:

Las madres comunitarias pueden hacer valer y procurar que se materialicen las garantías laborales que les fueron reconocidas, a las cuales tienen derecho por ejercer su labor y por estar vinculadas laboralmente mediante contrato de trabajo a las entidades administradoras del programa de hogares comunitarios de bienestar mediante múltiples mecanismos que han sido establecidos constitucionalmente con el fin salvaguardar derechos fundamentales y derechos que están directamente relacionados con estos. Algunos de esos mecanismos son la acción de inconstitucionalidad cuando se está ante una norma que de una u otra manera va en contravía de lo plasmado en la Constitución Política, por otro lado, está la acción de tutela cuando en determinada circunstancia a la madre comunitaria se le están vulnerando derechos fundamentales, como el derecho al trabajo, a la dignidad humana e incluso la salud y todo lo que de esto se desprende.

Adicionalmente, el artículo 26 de la ley 100 de 1993, incluye a las madres comunitarias como beneficiarias del subsidio para los aportes al Régimen General de

Pensiones, en caso de que carezcan de la totalidad de los recursos con los cuales pagar el aporte por completo. De esta forma, a través del Fondo de Solidaridad Pensional se subsidia, entre otros a las madres comunitarias, que carezcan de los recursos para efectuar la totalidad de los aportes, con miras a la obtención de una pensión de vejez.

El Decreto 1833 del 2016 regula todo lo relacionado con el Fondo de Solidaridad Pensional el cual se divide en dos subcuentas, y en la primera subcuenta incluye a las madres comunitarias en su artículo 2.2.14.1.1, con el fin de que aquellas mujeres que fueron madres comunitarias que no reúnan los requisitos para obtener la pensión puedan acceder a este subsidio (Presidencia de la República, 2016).

El artículo 2.2.1.4.3.5 establece el valor del subsidio en razón del tiempo del servicio de las ex madres comunitarias de la siguiente manera:

Tiempo de permanencia en el programa Hogares Comunitarios de Bienestar Familiar	Valor del Subsidio
Mas de 10 años y hasta 15 años	\$ 220.000
Mas de 15 años y hasta 20 años	\$ 260.000
mas de 20 años	\$ 280.000

(Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, 2020)

El ICBF si bien no tiene una relación laboral directa con las madres comunitarias si debe cofinanciar los subsidios descritos anteriormente, y su contribución será proporcional al monto del subsidio que fue asignado a la subcuenta por el Fondo de Solidaridad Pensional, así:

VALOR APOORTE FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	VALOR SUBSIDIO MENSUAL COFINANCIADO		
	\$ 220.000	\$ 260.000	\$ 280.000
	VALOR APOORTE ICBF DE ACUERDO CON RANGOS DEL SUBSIDIO		
\$ 80.000	\$ 140.000	\$ 180.000	\$ 200.000

(Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, 2020)

Así mismo gracias a las acciones de tutela que han interpuesto algunas madres comunitarias cuando el ICBF o las entidades prestadoras de servicios pensionales se niegan garantizar a las mismas, derechos laborales que se les han otorgado y reafirmado en múltiples ocasiones, se tienen sentencias como la T-628 de 2012 y la T-478/13, que han marcado un hito en el desarrollo histórico y jurídico de las madres comunitarias y su reconocimiento como sujetos de derecho de especial protección, en estas sentencias se ha establecido que:

El hecho de que artículo 4 del Decreto 1340 de 1995 mencione las palabras “contribución voluntaria” no puede ser interpretado en el sentido de que las madres comunitarias hacen una especie de “voluntariado”. Las características dadas a esta actividad por las normas legales y reglamentarias vigentes denotan que es una forma de trabajo que, aunque en principio no es subordinado y no genera relación laboral, sí permite a las personas que la ejercen dignificarse a través del desarrollo de un oficio y darse a sí mismas y a sus familias acceso a condiciones materiales de vida digna al percibir una retribución económica y acceso a la seguridad social a cambio de la prestación de sus servicios personales. (Sentencia T-478/13, 2013, p. 13)

Luego la lucha de tantos años fue estudiada y reconocida por la Corte Constitucional, mediante la Sentencia T-480 de 2016, incoada por 106 madres comunitarias de las 74.000, que para ese entonces prestaban sus servicios ejerciendo dicha labor, reclamaban el reconocimiento y pago de los aportes de pensión en el Sistema General de Seguridad Social a cargo del ICBF, en razón a la labor de madre comunitaria que desempeñaron. Advirtió la Corte que las madres comunitarias tenían un contrato laboral con el ICBF y el no reconocimiento vulneraba el derecho a la igualdad, la seguridad social, la dignidad humana, el mínimo vital y al trabajo y ordenó al ICBF el reconocimiento y pago de los aportes a pensión que debieron ser pagados durante el tiempo que prestaron el servicio como madres comunitarias. (Sentencia T-480/16, 2016)

Por otro lado, mediante Sentencia Unificada 079 de agosto de 2018, la Corte Constitucional, modificó la anterior decisión y expresó que el ICBF no vulneró los derechos fundamentales de las madres comunitarias toda vez que el ordenamiento jurídico, así como la jurisprudencia constitucional no prevén la posibilidad de que se estructure una relación laboral entre las madres comunitarias y el ICBF directamente, y mucho menos éstas pueden ser consideradas funcionarias públicas. Así mismo indicó que el ICBF por no ser quien celebra los contratos de trabajo con las madres comunitarias, no tiene la obligación de reconocer acreencias laborales ni pagar aportes parafiscales a su favor. (Sentencia SU-079/18, 2018)

No obstante, en esta misma sentencia la Corte manifiesta que la vinculación laboral de las madres comunitarias se da directamente con las entidades administradoras del Programa de Hogares Comunitarios de Bienestar por medio de contrato de trabajo y por

ende son estas últimas las que tienen a su cargo el deber de pagar todas las prestaciones laborales y seguridad social previstas en el código sustantivo del trabajo a las madres comunitarias que emplee (Sentencia SU-079/18, 2018)

Desde el año 2015 se busca que sea aprobado un proyecto de ley que permita que las madres comunitarias puedan acceder a una pensión de vejez completa luego de que se retiren de sus labores, es el proyecto de ley 127 de 2015 pero en los múltiples debates y revisiones que se han presentado en la cámara legislativa se ha devuelto para que sea sometido a modificaciones ya que aún hay posturas que consideran que las madres comunitarias no deben ser vinculadas por medio de un contrato de trabajo ni deben de equipararse sus derechos laborales a los de un trabajador común que realiza las cotizaciones exigidas por ley para alcanzar su derecho pensional.

La última vez que se debatió dicho proyecto el secretario del Senado de la República lo remitió a la Corte Constitucional el 26 de abril de 2018 ya que la iniciativa fue objetada por inconstitucionalidad e inconveniencia, los artículos 5 y 6 fueron objetadas completamente, a continuación, se traerá a colación las normas objetadas:

Con el Artículo 5°. *Subsidio permanente a la vejez* se pretendía reconocer a las madres comunitarias, madres FAMI, sustitutas, tutoras que hubieran prestado sus servicios al ICBF un subsidio permanente a la vejez, que se incrementaría anualmente en el mismo porcentaje del salario mínimo mensual legal vigente y acorde con el tiempo de servicio prestado (Sentencia C-110/19, 2019, art 5)

Y el Artículo 6°. Establecía los requisitos para acceder al subsidio permanente a la vejez. En las objeciones realizadas se argumentó que la propuesta generada, a pesar de lo

determinado en la Ley 819 de 2003, no establece una fuente de financiación a los gastos que esta podría generar. De esta manera, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público señaló que la sostenibilidad fiscal, la estabilidad de las finanzas públicas e incluso el equilibrio macroeconómico se verían comprometidos. (Sentencia C-110/19, 2019, p.7)

Tales objeciones fueron rechazadas en su mayoría, por el Congreso de la República, el cual insistió en la aprobación de dicho proyecto presentando fuertes argumentos que resumen en últimas todo el desarrollo jurídico que se ha dado y que ha hecho posible el reconocimiento de derechos laborales y de seguridad social a las madres comunitarias. El congreso manifiesta que, efectivamente se ha otorgado a las madres comunitarias un trato preferencial, sin embargo, este trato es sólo esperable y aún más necesario, tras años de desconocimiento y discriminación que impidieron a las madres comunitarias realizar sus aportes pensionales. De esta manera, se promueven acciones afirmativas que de alguna manera atenúen los efectos de dicha discriminación.

Adicionalmente, determina que no se desconoce, dentro del proyecto de ley, el principio de sostenibilidad financiera del sistema pensional, pues siendo el fin último de este sistema el respeto de la dignidad humana es necesario que el Estado brinde condiciones dignas y reivindique los derechos de las madres comunitarias; indicando además que no es válido apoyarse en la sostenibilidad fiscal para negar la protección de derechos fundamentales (Sentencia C-110/19, p. 10-11,2019)

La Corte encontró infundada esta objeción, cuando la misma se argumenta desde la violación a los artículos 13 y 48 de la Constitución Política de Colombia, Al respecto la Corte señala que:

La impugnación tiene como premisa la calificación de la prestación referida en los artículos 5 y 6 como una *pensión en el sentido del artículo 48*. Ello es incorrecto dado que se trata de una subvención de protección social a la que no le son aplicables las reglas pensionales del artículo 48 (Sentencia C-110/19, 2019, p.94)

Sin embargo, la Corte también manifiesta que es deber del Congreso de la República propiciar los espacios necesarios para debatir los impactos en la sostenibilidad fiscal los gastos que generaría la aprobación de proyecto de ley en mención, se demostró que en dicho debate no se presentaron las condiciones mínimas de deliberación, por lo cual se configura un vicio procedimental y como este es subsanable remite el proyecto de ley a la Cámara de Representantes para que dicho debate se surta en los términos de la ley.

Finalmente, el proyecto de ley fue aprobado el 11 de junio del 2019

En el mes de marzo de 2021 el presidente Iván Duque indicó que el valor del subsidio de solidaridad pensional que se otorga a las ex-madres y ex-padres comunitarios que se mencionó anteriormente se incrementará y que a partir del 1 de julio los valores serán:

**AMPLIACIÓN DE CUPOS
E INCREMENTO EN EL SUBSIDIO PARA
EX MADRES COMUNITARIAS
Y SUSTITUTAS**

CUPOS			
CUPOS	2020	INCREMENTO	2021
Ex madres comunitarias	2.700	1.750	4.450
Ex madres sustitutas	159	250	409

SUBSIDIO			
CRITERIO (PERMANENCIA ICBF)	VALOR ACTUAL DEL SUBSIDIO	INCREMENTO	NUEVO VALOR DEL SUBSIDIO
Entre 10 y 15 años	\$220.00	\$140.000	\$360.000
Entre 15 y 20 años	\$260.00	\$160.000	\$420.000
Mayor a 20 años	\$280.00	\$160.000	\$440.000

Recursos: Fondo de Solidaridad Pensional del Ministerio del Trabajo.

(MinTrabajo, 2021)

Así mismo se establecieron los requisitos que deben cumplir las ex-madres y ex-padres comunitarios para la postulación a este subsidio.:

Así, la acción de tutela resulta el medio más idóneo para que se materialicen derechos fundamentales que sean vulnerados o inobservados de alguna manera por las entidades prestadoras de algún servicio del Estado o por particulares que ejercen una función pública; por medio de la acción de tutela las madres comunitarias a lo largo de los años han buscado el reconocimiento de derechos laborales como el derecho a recibir un salario mínimo y el derecho al pago de la seguridad social.

Se espera que de todo el desarrollo histórico y jurídico que se ha logrado para que a las madres comunitarias le sean reconocidos derechos laborales como el hecho de devengar

un salario mínimo legal mensual vigente y el garantizar un medio de sustento que les permita satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia una vez se retiren de sus labores como madres o padres comunitarios, sean de efectiva aplicación, lo cual se constatará en el capítulo final de este trabajo y de ser así se sigan materializando en el tiempo.

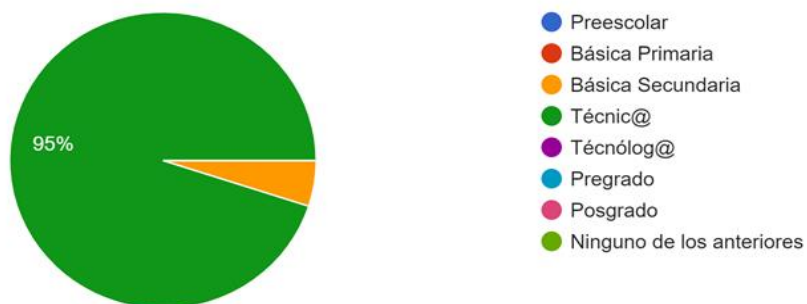
Capítulo III

Experiencias de algunas madres comunitarias

Ahora, luego de haber analizado el recorrido normativo que ha tenido la figura de la madre comunitaria en Colombia, y siguiendo con la metodología propuesta, se les aplicó una encuesta general a 20 madres comunitarias, en la que se indagó desde el conocimiento que tienen sobre su rol, los derechos laborales, hasta su opinión sobre el manejo que actualmente se le está realizando a los hogares comunitarios.

De las 20 madres comunitarias encuestadas, un 95%, es decir, 19 de ellas, son técnicas, la gran mayoría con enfoque en primera infancia, situación que es importante establecer ya que no es sólo la pretensión del reconocimiento de derechos por una labor, sino también por todos los esfuerzos, inclusive académicos, que realizan las madres comunitarias para garantizar los derechos de los menores.

Grado de escolaridad:
20 respuestas



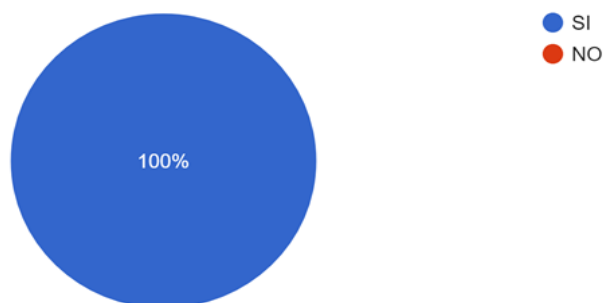
(Calderón, 2021)

Todas las madres comunitarias encuestadas saben cuál es o tienen una idea de cuál es la finalidad del programa de Hogares Comunitarios y el propósito de las madres

comunitarias, individualizando los dos conceptos, lo cual es importante debido a la apropiación que han venido teniendo las madres sobre su rol en la sociedad y una comprensión del ordenamiento jurídico que las rodea y protege; y en el mismo porcentaje (100%), consideran que es necesario que se mantenga el programa, pues lo conocen a profundidad y ya tienen un sentido de pertenencia que va más allá de una intención económica como se puede llegar a pensar.

1. ¿Sabe Usted cuál es la finalidad del programa Hogares Comunitarios de Bienestar

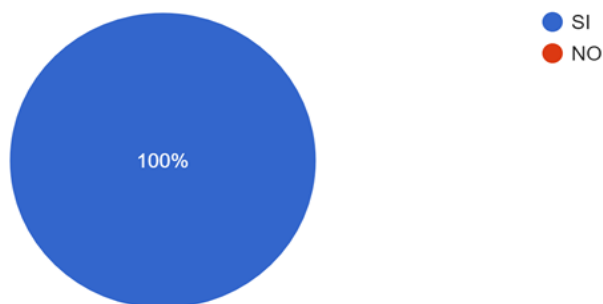
20 respuestas



(Calderón, 2021)

2. ¿Cree necesario que se mantenga el programa?

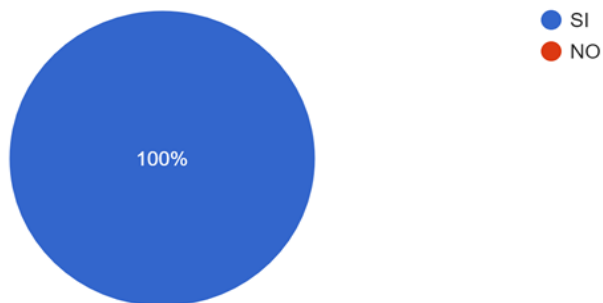
20 respuestas



(Calderón, 2021)

3. ¿Sabe cuál es el propósito de la Madre Comunitaria?

20 respuestas

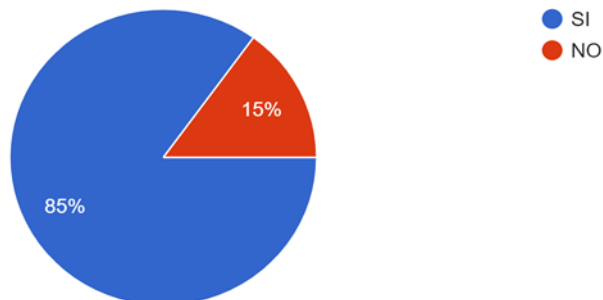


(Calderón, 2021)

Del recorrido normativo analizado en los capítulos anteriores se puede evidenciar el gran cambio que tuvo el Programa de Hogares Comunitarios de Bienestar y la figura de las madres comunitarias a partir del 31 de diciembre de 2013, cambio que reconocen en un 85% las madres encuestadas, un gran porcentaje, lo que evidencia que realmente las afectadas con el cambio lo reconocen y experimentan, es decir, fue sustancial.

4. ¿Conoce cómo se les reconocía la labor a las madres comunitarias hasta el 31-12-2013?

20 respuestas

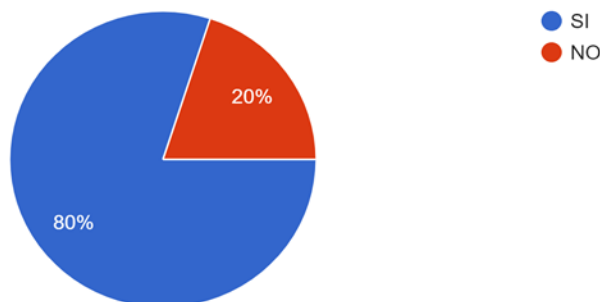


(Calderón, 2021)

Siguiendo con la parte de la encuesta dirigida al conocimiento específico de asuntos ligados al desarrollo de la figura de la madre comunitaria, se preguntó si sabían sobre la Ley 1607 de 2012, y un 80% manifestaron conocerla, evidenciando así que las madres han estudiado la norma que las cobija y han interiorizado su propósito, razonando desde la posición del conocimiento y teniendo en cuenta estos desarrollos normativos para estructurar su debate y discurso sobre el mejoramiento de las condiciones laborales

5. ¿Conoce Usted la Ley 1607 de 2012?

20 respuestas

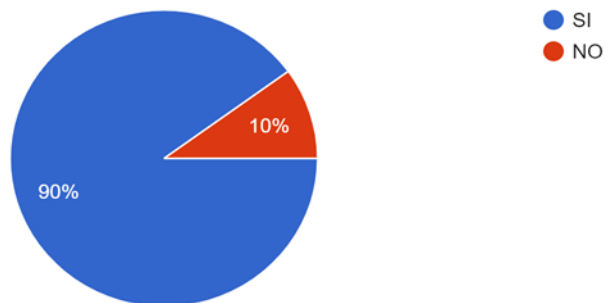


(Calderón, 2021)

Con respecto a los derechos laborales, un 90% sabe que es la formalización laboral y un 100% conoce cuáles son las garantías laborales mínimas en Colombia, por lo que no sólo se han especializado en su labor para con los menores con respecto a su rol como madres comunitarias, sino que también se han apropiado a tal nivel de su trabajo que así lo ven y así quieren que se reconozca, ya que pueden sentir el abandono del Estado con respecto al reconocimiento de sus derechos versus las garantías laborales mínimas establecidas para el resto de trabajadores en el territorio Nacional:

6. ¿Sabe que es la formalización laboral?

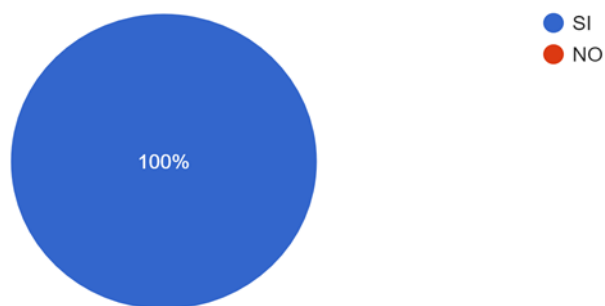
20 respuestas



(Calderón, 2021)

7. ¿Conoce cuáles son las garantías laborales mínimas en Colombia?

20 respuestas

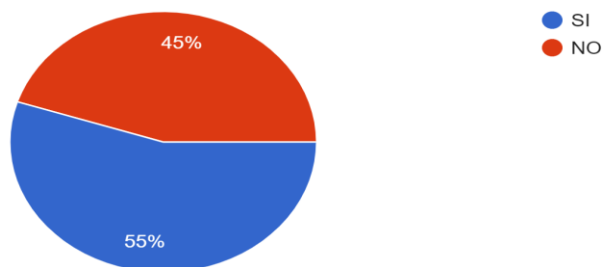


(Calderón, 2021)

Pero por otro lado, y culminando con el apartado de preguntas dirigidas a la opinión y experiencia personal con respecto al desarrollo de su rol como madres comunitarias, se encontró que por ejemplo un 45% de las encuestadas no consideran apropiado el reconocimiento económico que actualmente tienen las madres, y en el mismo porcentaje se encuentran aquellas que piensan que no se les garantizan sus derechos laborales y prestacionales, lo cual es preocupante, ya que a pesar de que en 2013 se realizó un cambio

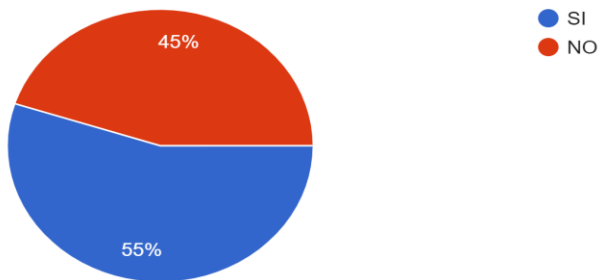
fundamental, no se alcanzaron a cobijar todas las necesidades de las madres, que aún perviven:

8. ¿Considera apropiado el reconocimiento económico actual de las madres comunitarias?
20 respuestas



(Calderón, 2021)

9. ¿Cree Usted que a las madres comunitarias se les garantizan sus derechos laborales y prestacionales?
20 respuestas

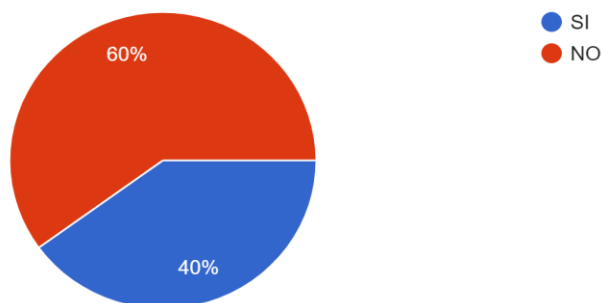


(Calderón, 2021)

Tanto por lo anterior como por otros factores estructurales y de efectividad de la norma es que un 40% de las encuestadas le haría cambios al programa de Hogares Comunitarios, como los siguientes expuestos:

10. ¿Le haría cambios al programa de Hogares Comunitarios?

20 respuestas



(Calderón, 2021)

De las respuestas aportadas por las encuestadas se evidencia que una de las problemáticas que más está presente en su labor diaria es la tramitación, la cantidad de papelería y formalidades que se tienen que cumplir, que desde la perspectiva de las madres termina siendo un obstáculo para que se atiendan de manera privilegiada asuntos que son más importantes que un formato, como los alimentos en general: vestuario, comida, educación, salud, etc.

11. Si lo considera ¿Qué cambios le haría?

7 respuestas

DOTACION DE UNIFORMES PARA LOS NIÑOS Y NIÑAS USUARIOS

QUE SE LES PAGUE LO JUSTO YA QUE ES MUCHO TRABAJO PARA TAN POCA PLATA AL IGUAL QUE NOS TENGAN ENCUESTA PARA PROYECTOS DE SUPERACION PERSONAL Y PODER SEGUIR ESTUDIANDO.

Que no se preocupen más por el papeleo si no por la verdadera atención que se les brinda a los niños.

PASARIA DE SER UN PROGRAMA DELGOBIERNO QUE SE OCUPA NETAMENTE EN LLENAR PAPELERIA, A LA PRACTICA. QUE VERDADERAMENTE SE OCUPE DE NUESTROS NIÑOS Y NIÑAS REALIZANDO UNA LABOR EFICAZ EN EL PROCESO DE DESARROLLO DE SU CRECIMIENTO DESDE LA OBJETIVIDAD.

Mejor calidad para a la alimentación de los niños.

La disminución de tantos formatos para de verdad poder brindar una excelente atención a nuestros usuarios.

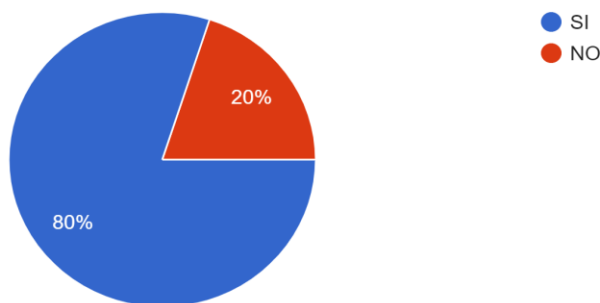
Que los hogares sean organizados por edades y tener más dotación lúdica y pedagógica

(Calderón, 2021)

Por el lado de los Hogares Comunitarios, pero por el de la figura de las madres comunitarias hay una gran diferencia, pues un 80% de las encuestadas mejoraría las condiciones laborales, por las siguientes razones expuestas:

12. ¿Mejoraría las condiciones laborales de las madres comunitarias?

20 respuestas



(Calderón, 2021)

Como ellas mismas exponen, hay problemas más importantes que se dejan de atender por tramitar documentación, cambiar estructuras de formatos y requerir siempre datos, pues asuntos como el salario, la jornada laboral, oportunidades de crecimiento y superación personal, se van dejando a un lado. Por su lado ellas tienen el sentido de pertenencia, conocen y han interiorizado su rol en la sociedad, pero sienten que el Estado no lo reconoce aún.

13. Si la respuesta anterior fue afirmativa. ¿Qué le mejoraría?

15 respuestas

Mejoraría el tiempo de solicitud de información, ya que en ocasiones saturan de documentos y deben ser enviados con prontitud; además de los constantes cambios de formatos.

que se reconozca a las madres comunitarias con su respectivo prestaciones desde el inicio del programa y que reconozcan los retroactivos

la madre comunitaria no trabaja 8 horas ya que hay que estar siempre disponible y fuera de eso la madre no empieza a laborar desde las 8 hay que tener en cuenta que se debe de estar elaborando minuta desde las 5 ampara poderles brindar un buen acompañamiento a los niños y niñas

Los horarios laborales

QUE TAMBIEN COLABOREN CON PINTURA PARA PINTAR LA UNIDAD DE SEVIVIO, QUE PERMITAN QUE LA MADRE COMUNITARIA PUEDA ELEGIR LIBREMENTE LOS MATERIALES DE DOTACION QUE NECESITE Y QUE SE CONSIDERE UN POSIBLE AUNMENTO DE SALARIO YA QUE NUESTRO LABOR AMERITA MUCHOS CAMPOS, DIFERENTES HORARIOS QUE NO NOS RECONOCEN.

EN EL SENTIDO QUE NOS CAPACITEN MAS YA QUE PIDEN MUCHA INFORMACION SIN CAPACITARNOS Y EN LA MAYORIA DE LAS OCACIONES NOS TOCA PAGAR PARA QUE NOS AYUDEN PQ NO SABEMOS.

VERDADERAS GARANTIAS PARA SU PENSION, Y UN SALARIO DIGNO ACORDE AL GRADO DE ESCOLARIDAD Y LAS MULTIPLES LABORES QUE DESEMPEÑA UNA MADRE COMUNITARIA SOLA.

Carga laboral

Mas aprendizaje y elementos para trabajar

UN MEJOR SALARIO A AQUELLAS Q TIENEN SU TECNICA

UN MEJOR SALARIO A AQUELLAS Q TIENEN SU TECNICA

Más calidad humana, reconocimiento por su buena labor y tener en cuenta más recreación para ellas y sus familias

(Calderón, 2021)

Y para finalizar el desarrollo de las encuestas, 17 madres comunitarias decidieron dejar sus ideas plasmadas y los puntos en los que desde su experiencia se debería mejorar para garantizar un efectivo goce de los derechos laborales:

14. ¿Cómo cree se pueden mejorar sus condiciones laborales?

17 respuestas

APLICANDO LA LEY QUE NOS OTORGA NUESTROS DERECHOS.

Disminuyendo la cantidad de formatos solicitados por el ICBF y respetar los horarios laborales.

Mas aprendizaje y elementos para trabajar

- Brindar capacitaciones que nos favorezca para tener mejor desempeño con los formatos
- respetar nuestros horarios laborales
- Motivar económicamente nuestra labor.
- Ofrecernos unos contratos dignos.

Con mejor implementos de trabajo, dotación, acceso a subsidios de vivienda.

Con mas materiales y d mejor calidad

Siguiendo las condiciones laborales

Con un contrato a término indefinido y garantizándoles un buen trato

Considerando mejor los tiempos de solicitud y entrega de documentación, siendo claros al momento de planear sus formatos, previendo que información de más se podría necesitar.

Con un buen reconocimiento y con el apoyo de la presidencia y el congreso

me parece que todo está bien , siguiendo las condiciones laborales

Teniendo un horario fijo, garantizando la pecion a todas las madres comunitarias y mejorando el salario

LLEGANDO A UN ACUERDO JUSTO CON EL GOBIERNO E ICBF

TENIENDO UN MEJOR AMBIENTE LABORAR EN TODOS LOS SENTIDOS

Velando también por nuestros derechos ya que solo piensan en el bienestar de los niños no en el de nosotras como madres comunitarias y si nosotros no estamos bien quien les brinda una buena atención a los niños, yo como madre comunitaria también tengo familia por quien velar y no se tiene en cuenta el bienestar si no solo a quien juzgar cuando algo sale mal para eso si hay madre comunitaria.

(Calderón, 2021)

Conclusiones

La Ley 89 de 1988 creó el Programa de Hogares Comunitarios de Bienestar, un programa administrado por ICBF, que tiene como objetivo que mujeres cuiden y protejan a los niños y niñas de ciertas comunidades determinadas, cobijados con los beneficios del ICBF durante ocho horas diarias, cuando los padres no pueden asumir por completo los cuidados y crianza necesarias.

Se puede evidenciar que, desde la labor prestada por las madres comunitarias, se cumplen todos y cada uno de los elementos naturales y esenciales para que se pueda hablar de la existencia de un contrato de trabajo, por lo cual se deriva de manera automática la obligación de garantizar para estas mujeres la satisfacción de los derechos laborales fundamentales, que van desde el acceso a beneficios de remuneración inmediata como a todo el sistema integral de seguridad social.

Lo anterior se encuentra soportado en que el derecho al trabajo en Colombia no es sólo un derecho fundamental como se ha enseñado, sino también un valor constitucional fundacional del Estado Social de Derecho, protegido ampliamente no sólo desde el Preámbulo, lo cuál debería ser suficiente, sino también por el artículo 25, 29, 39, 48, 54, entre otros que por conexidad deben ser garantizados al unísono.

De esa obligación constitucional que nace de proteger y regular en su integralidad al trabajo como valor fundacional, como mecanismo de progreso, como un asunto de oportunidades igualitarias, de acceso global, nace el Código Sustantivo del Trabajo, que debió haber sido pensado más bien como un Estatuto del Trabajo, que aún se espera, y que integra toda una serie de posibilidades y formas de contratación, como a término fijo, a

término indefinido, por obra o labor determinada, por aprendizaje, por funciones o labores ocasionales, accidentales o transitorias, por prestación de servicios en el ámbito civil, y una lista de garantías laborales y prestacionales a las que tienen acceso aquellos que se encuentren realizando sus funciones en el marco de las modalidades de contratación antes mencionadas.

Las madres comunitarias pasaron casi treinta años buscando que se les reconociera una vinculación laboral, incluso antes de la expedición del Decreto 289 de 2014, por medio del cual comenzaron a surgir grandes cambios, el único beneficio pensional al que podían acceder era ser beneficiarias del régimen subsidiado de aporte a la pensión, debiendo cotizar el 20% del aporte total, el otro 80% lo asumió el fondo de solidaridad pensional.

En medio de la lucha entre los conceptos de la Organización Internacional del Trabajo y el Estado colombiano, fue la Corte Constitucional la que por medio de la sentencia T-628 de 2012 finalmente ordenó al ICBF liderar el proceso interinstitucional para la adopción de medidas que aseguraran el reconocimiento del vínculo y de un salario mínimo legal vigente a las madres comunitarias de tiempo completo.

Los resultados de la lucha se materializaron con la expedición de la Ley 1607 de 2012, por medio de la cual se disponen recursos para la contratación, y por medio del Decreto 289 de 2014 del Ministerio de Trabajo, que reglamenta y formaliza la vinculación laboral mediante un contrato de trabajo suscrito entre las entidades administradoras del programa de Hogares Comunitarios de Bienestar del ICBF, con todos y cada uno de los derechos y garantías consagradas en el Código Sustantivo de Trabajo, reiterando el rol del ICBF como inspector, vigilante y supervisor de la gestión de las entidades administradoras

frente a la prestación del servicio, tendiente a la calidad de la crianza de los niños y niñas del programa.

Aunque actualmente las madres comunitarias, han logrado la obtención de beneficios como dotación y reposición de elementos para las actividades diarias con los niños y niñas, programas educativos que les han permitido nivelar estudios escolares, capacitación periódica ofrecida por el ICBF y otras organizaciones no gubernamentales sobre niñez y otros asuntos vinculados; aún hay asuntos de los cuáles se espera un mayor reconocimiento, como la pensión de vejez, que desde el 2015 se está intentando un acceso completo y un cambio de interpretación con respecto al asunto, y un reconocimiento económico justo que se adapte a las actuales necesidades de los involucrados y la realidad del mercado.

De la encuesta realizada a las 20 madres comunitarias se evidencia que la gran mayoría son mujeres muy preparadas, que se han proyectado para sí mismas una educación formal, que se interesan por capacitarse y aprovechan los espacios que se les brindan, pues conocen el programa del que son parte, su rol no sólo para el Estado sino aún más importante, para la sociedad.

Son personas que tienen un sentido tal de pertenencia por su labor que en su mayoría tienen un dominio de la normatividad que rodea el rol de la madre comunitaria, e inclusive tienen comentarios sobre los cambios que le harían, tienen ideas de soluciones y de condiciones que eliminarían para el bienestar de todos los involucrados, por lo que consideran que el programa debería continuar, a pesar de que la misión por supuesto de un

Estado organizado debería ser el cada día eliminar más figuras como la de las madres comunitarias por innecesarias, ya que las condiciones sociales mejoraron.

Las madres comunitarias no sólo tienen un dominio de la normatividad que rodea su labor, sino también de las condiciones y garantías mínimas laborales de todo trabajador en Colombia, por lo que conocen de la existencia de un desequilibrio con respecto al reconocimiento económico, derechos y garantías laborales y prestacionales en general.

Como tienen tanto dominio del tema, las ideas expuestas en la parte libre de la encuesta en la que podían expresar todo eso que sentían debía cambiar, agregarse o eliminarse, deberían ser tomadas en cuenta, y que inclusive se pueda pensar en un nuevo esquema de funcionamiento en el que el concepto de administración y decisión pase a un plano de lo democrático, teniendo en cuenta que quienes viven la situación concreta deberían siempre ser parte integral y mayoritaria de los espacios de decisión en los que se altera constantemente la funcionalidad de los programas y estrategias.

Referencias

- Bautista Martínez, E. M. (2019) *Primacía de la realidad de la relación laboral vía tutela frente a las madres comunitarias*.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/21153/BautistaMartinezErikaMarcela2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Código sustantivo del trabajo [Código]. (2018) 6ta ed. Legis
- Congreso de la República. (22 de enero de 1982). Por la cual se modifica el régimen del Subsidio Familiar y Se dictan otras disposiciones [*Ley 21 de 1982*]. DO: 35.939
- Congreso de la República. (29 de diciembre de 1988). Por la cual se asignan recursos al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y se dictan otras disposiciones [*Ley 89 de 1988*]. DO:38.635. Recuperado de:
https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0089_1988.htm#1
- Congreso de la República. (28 de diciembre de 1990). Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. [*Ley 50 de 1990*].DO: 39.618. Recuperado de:
https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0050_1990.htm
- Congreso de la República. (23 de diciembre de 1993). Sistema de seguridad social integral. [*Ley 100 de 1993*]
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html#1
- Congreso de la República. (28 de diciembre de 1993). Estatuto General de Contratación de la Administración Pública [*Ley 80 de 1993*]. DO: 41.094.
- Congreso de la República. (29 de julio de 1997). Por la cual se desarrolla el artículo 87 de la Constitución Política. [*Ley 393 de 1997*].DO: 43.096. Recuperado de:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=338>
- Congreso de la República. (16 de junio de 2011). Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo, 2010-2014. [*Ley 1450 de 2011*]. DO: 48.102. Recuperado de:
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1450_2011.html
- Congreso de la República. (26 de diciembre de 2012). Reforma Tributaria [*Ley 1607 de 2012*]. DO: 48655. Recuperado de:
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1607_2012.html#1
- Congreso de la República. (30 de junio de 2015). Por la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo [*Ley 1755 de 2015*]. DO: 49.559. Recuperado de:
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1755_2015.html
- Congreso de la República. (07 de julio de 2016). Por la cual se garantiza el acceso en condiciones de universalidad al derecho prestacional de pago de prima de servicios

- para los trabajadores y trabajadoras domésticos. [*Ley 1788 de 2016*].DO: 49.927.
Recuperado de: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/30021671>
- Congreso de la República. (2019). *Proyecto de Ley 127 del 2015*. Colombia.
file:///C:/Users/veron/Downloads/gaceta_478.pdf
- Constitución Política de Colombia. (1991). Constitución Política de Colombia - 1991 (2a edición). Legis.
<http://www.suinjuriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Constitucion/1687988>
- Consulado General de España en Bogotá (02 de mayo de 2013). *Tipos de Contratos en Colombia* [Archivo Word]. Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación.
<http://www.exteriores.gob.es/consulados/bogota/es/viviren/paginas/trabajar.aspx>
- Corte Constitucional, Sala Plena. (6 de diciembre de 1994). Sentencia C-555. [MP. Eduardo Cifuentes Muñoz]
- Corte Constitucional, Sala Plena. (12 de noviembre de 1998). Sentencia C-665. [MP Hernando Herrera Vergara]
- Corte Constitucional, Sala Séptima. (14 de abril de 2011). Sentencia T-287. [MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub]
- Corte Constitucional, Sala Octava. (10 de agosto de 2012). SentenciaT-628. [MP. Humberto Antonio Sierra Porto]
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/T-628-12.htm>
- Corte Constitucional, Sala Primera. (24 de julio de 2013). Sentencia T-478. [MP María Victoria Calle Correa]
- Corte Constitucional, Sala Novena. (29 de enero de 2016). Sentencia T-018. [MP Luis Ernesto Vargas Silva]
- Corte Constitucional, Sala Octava. (1 de septiembre de 2016). SentenciaT-480. [MP. Alberto Rojas Ríos]
- Corte Constitucional, Sala Plena (09 de agosto de 2018). Sentencia SU-079. [MP José Fernando Reyes Cuartas]
- Corte Constitucional, Sala Plena. (17 de octubre de 2018). Sentencia SU-098. [MP. Gloria Stella Ortiz Delgado]
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=88339>
- Corte Constitucional, Sala Plena. (22 de febrero de 2019). Sentencia C-110 [M.P Alejandro Linares Cantillo]. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/C-110-19.htm>

- Diazgranados Quimbaya, L. A., Vallecilla Baena, L. F., Diazgranados Quimbaya C. M., Gómez Escobar, S., Montenegro Timón, J. D., Almanza Junco, J. E. (2018). *Derecho Laboral en Colombia*. (L. A. Diazgranados Quimbaya, & E. A. Perafán del Campo, Eds.). Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia.
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. (2012). *CONCEPTO 8 DE 2012*. Colombia. https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/concepto_icbf_0000008_2012.htm
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. (2020). *Resolución 4043*. https://www.icbf.gov.co/system/files/resolucion_4043_del_6_de_julio_de_2020.pdf
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (s. f.), Hogares Comunitarios de Bienestar Familiar, Imprenta Nacional.
- Ministerio de Trabajo. (12 de febrero de 2014). *Decreto 289 de 2014*. Colombia. https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_0289_2014.htm
- Ministerio de Trabajo. (2021). *Inicia pago del incremento al subsidio para ex madres comunitarias y sustitutas e inscripción para dos mil nuevos cupos*. Colombia. <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa/comunicados/2021/julio/inicia-pago-del-incremento-al-subsidio-para-ex-madres-comunitarias-y-sustitutas-e-inscripcion-para-dos-mil-nuevos-cupos>
- Presidencia de la República de Colombia. (19 de noviembre de 1991). Por el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política [*Decreto 2591 de 1991*]. DO: 40.165. Recuperado de: <https://secretariageneral.gov.co/transparencia/normatividad/normatividad/decreto-nacional-2591-1991>
- Presidente de la República. (01 de abril de 2013). *Decreto 605 de 2013*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52441>
- Presidente de la República. (26 de mayo de 2015). *Decreto 1072 de 2015*. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
- Presidente de la República. (10 de noviembre de 2016). *Decreto 1833 del 2016*. https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/decreto_1833_2016.htm#LIBRO%201
- Soto F.E. & Casanova, H. (2009). *Madres comunitarias el ser y el hacer, una construcción social* (Tesis doctoral). Universidad Tecnológica de Pereira. <http://hdl.handle.net/11059/1590>