

**¿EMPLEADAS O SIRVIENTAS?  
OBSTACULOS PARA LA APLICACIÓN DE LA SENTENCIA C-372 DE  
1998, EN LOS CONTRATOS DE LOS EMPLEADOS DEL SERVICIO  
DOMESTICO INTERNO.**

José Antonio González Ramírez  
María Victoria Tangarife González

Trabajo de grado para obtener el título de abogado.

Asesor: Fernando Salazar Mejía.

Universidad Autónoma Latinoamericana  
Medellín  
2019



## **Dedicatoria**

iii

Dedicamos este trabajo a nuestras familias quienes nos brindaron todo su apoyo, y a los profesores quienes han estado presente en todo nuestro proceso de formación.

A la Universidad Autónoma Latinoamericana y a nuestros profesores, en especial a los del área laboral por formarnos y compartir todo su conocimiento, por estar presente durante todo este proceso, inspirándonos a ser mejores personas y grandes profesionales.

Esta investigación surge por la necesidad de conocer acerca de la ejecución de los contratos de los empleados del servicio doméstico interno en la ciudad de Medellín, como es el día a día y las circunstancias bajo las cuales éstos realizan su actividad laboral.

Como resultado de lo anterior, se pretende estudiar la existencia y aplicación de la normatividad laboral vigente, igualmente los parámetros establecidos por la Corte Constitucional y los conceptos estipulados por los convenios y tratados internacionales ratificados por Colombia.

Para un mayor entendimiento del tema, se hará un profundo análisis de lo estipulado por la Corte Constitucional en la sentencia C – 372 de 1998, estudiando la efectividad de dicha disposición.

Así para que haya una mayor comprensión del presente trabajo investigativo, el mismo se expondrá en dos capítulos, en el primero se hablara acerca de los antecedentes y la evolución histórica que ha tenido esta figura laboral, comparándolo igualmente con lo estipulado en legislación extranjera, en el segundo capítulo se estudiara las diferentes sentencias de la Corte Constitucional que han tratado este tema, acompañándolo con estadísticas que demuestren la realidad de las personas que realizan este trabajo. Y por último se formularán unas posibles soluciones del problema jurídico planteado.

Palabras claves: Empleadas del Servicio Doméstico. Modalidad Interna. Esclavas. Sirvientas.

This research arises from the need to know about the execution of the contracts of the employees of the domestic service in the city of Medellín, such as the day to day and the circumstances under which they carry out their work activity.

As a result of the above, it is intended to study the existence and application of current labor regulations, also the parameters established by the Constitutional Court and the concepts stipulated by international conventions and treaties ratified by Colombia.

For a better understanding, we will analyze the judgment C – 372 of 1998. We will study its effectiveness.

So that there is a greater understanding of this research work, it will be presented in two chapters, in the first one, we will talk about the background and the historical evolution that this labor figure has had, comparing it also with the stipulated in foreign legislation, in the second chapter will study the different sentences of the Constitutional Court that have dealt with this issue, accompanying it with statistics that demonstrate the reality of the people who carry out this work. And finally, possible solutions to the legal problem will be formulated.

**Keywords:** Domestic Service employees. Internal Modality Slaves Maids

## Tabla de Contenidos

Introducción .....	1
Descripción del problema .....	3
Pregunta .....	5
Justificación .....	5
Objetivos .....	7
Objetivo General:.....	7
Objetivos Específicos: .....	7
Diseño Metodológico.....	8
Enfoque.....	8
Método .....	8
Técnicas de recolección de información.....	9
Capítulo I Marco Teórico-Referencial.....	10
Título I Antecedentes y evolución histórica .....	10
1.Evolución del contrato de las empleadas del servicio doméstico .....	10
2.Evolución y paso de la esclavitud y servilismo, al contrato de las empleadas del servicio doméstico .....	15
Título II Aspectos generales del trabajo de servicio doméstico. ....	23
1.Definición de trabajador de servicio doméstico.....	23
2. Características del contrato de trabajo de los empleados del servicio doméstico.....	23
3.Normatividad laboral vigente .....	25
Título III Comparación con la legislación de otros países.....	32
Capítulo II Hallazgos .....	37
Título I Horario y exceso en horas de trabajo.....	37
Título II No remuneración justa y obligatoriedad de residir en el lugar de trabajo.....	44
Título III Otras Estadísticas .....	48
Título IV Posibles causas de la vulneración de derechos .....	55
Título V Cercanías a la esclavitud .....	57
Título VI Posibles soluciones al problema jurídico planteado. ....	61
Conclusiones .....	66
Bibliografía .....	68

## **Introducción**

El trabajo de servicio doméstico ha sido una de las formas de trabajo más antiguas de la sociedad, pues lo podemos evidenciar desde la época antigua en la esclavitud y así mismo a lo largo de la historia se ha evidenciado que el gremio laboral de este tipo de empleo son las clases bajas, que en la antigüedad estaban obligadas a servirles a las familias más adineradas de clase alta y hoy en día aunque es voluntaria la prestación de este servicio, los trabajadores domésticos siguen siendo las personas de estratos socio-económico más bajos a los cuales les preceden la informalidad, la invisibilidad, la pobreza, la falta de educación y oportunidades laborales y la discriminación impulsada en muchas ocasiones por el mismo legislador.

El presente trabajo de investigación y trabajo de grados, pretende como su nombre lo indica analizar desde una perspectiva crítica el alcance de la aplicabilidad legal de la sentencia C-372 DE 1998 en la cual se reglamentó la jornada laboral ordinaria para los trabajadores de servicio doméstico interno en Colombia, la cual es a partir de esa sentencia de 10 horas diarias, es decir, 60 horas semanales encontrando a nuestro criterio un exceso, comparada con la jornada laboral ordinaria de los demás empleos (salvo los de dirección, confianza y manejo) la cual es de 8 horas diarias y 48 horas semanales, además que debemos reconocer que las circunstancias y situaciones de estos empleados los llevan a trabajar más de 12 horas diarias y en la mayoría de los casos mal remuneradas.

De inicio se abordan de manera general los antecedentes del derecho al trabajo, de una de sus clases como es el servicio doméstico y la evolución histórica de la normatividad en esta materia resaltando los avances logrados para este gremio.



Posteriormente expondremos algunos aspectos generales del trabajo de servicio doméstico en Colombia como lo es su definición, características, normativa vigente; todo ello para llegar al análisis de la sentencia C -372 de 1998

De igual manera procederemos explicando nuestro diseño metodológico en el cual nos referiremos a el método usado para la recolección de la información el cual fue un método que decidimos sería mixto ya que es importante para el trabajo, tanto lo cuantitativo como lo cualitativo porque para analizar las cuestiones socioculturales y socioeconómicas de las personas que laboran en este oficio. Usando igualmente un método basado el análisis documental y estadístico, tomando en cuenta algunas estadísticas y cifras.

Seguidamente pasaremos a la información recolectada y el análisis de sus resultados, estableceremos algunas posibles causas que originan este problema y formularemos unas posibles soluciones a esté, para así finalmente dar las conclusiones del presente trabajo investigativo.

### **Descripción del problema**

El servicio doméstico en Colombia es un empleo reglamentado por la ley 11 de 1988 y el decreto 824 de 1988, que en su artículo 1° define el trabajador de servicio doméstico como la persona natural que a cambio de una remuneración presta su servicio personal en forma directa, de manera habitual, bajo continuada subordinación o dependencia, residiendo o no en el lugar del trabajo, a una o a varias personas naturales, en la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, vigilancia de niños y demás labores inherentes al hogar.

En este tipo de empleo se debe gozar de todas las garantías y derechos que establece la constitución y el derecho laboral al igual que en cualquier otro trabajo, respetando la dignidad humana como principio fundamental del estado, es decir, vivir bien, como se quiere y sin humillaciones.

Sin embargo, se puede evidenciar que aquellas personas que ejercen la labor del servicio doméstico generalmente son mujeres en su mayoría adultos mayores adicionando también que dichas mujeres se encuentran en una situación socioeconómica baja convirtiéndose en una población vulnerable.

Adicionalmente se encuentra una desigualdad evidente en cuanto a la jornada laboral, puesto que la jornada laboral ordinaria es de máximo 8 horas y se entiende que cuando se labore más de las 8 horas en adelante se contarán como horas extras, mientras que en el caso del servicio doméstico la sentencia c-372 de 1998 estableció que la jornada de trabajo diaria es de máximo 10 horas que empiezan a contarse desde el momento en

que se levantan, sin embargo normalmente estas trabajadoras finalizan su labor en las horas de la noche excediendo en muchos casos el máximo de la jornada.

Por tal motivo es importante indagar sobre la proporcionalidad que debe haber entre lo que se regula en la norma acerca del servicio doméstico y lo que en realidad sucede con estas trabajadoras.

### **Pregunta**

¿En los contratos de los empleados del servicio doméstico interno en la ciudad de Medellín, se aplica la Sentencia C-372 de 1998?

### **Justificación**

Este trabajo de investigación es de vital importancia por cuanto se va a realizar acerca de un grupo de personas que debido a sus condiciones se han convertido en una población vulnerable y olvidada por la sociedad, como son las trabajadoras de servicio doméstico.

Las mujeres que trabajan en el servicio doméstico al igual que los que laboran en otros empleos tienen derecho a compartir con su familia, a un tiempo de descanso o de recreación; pero en realidad estos derechos se ven afectados con el trabajo de servicio doméstico interno porque tienen que dedicar la mayoría de su tiempo al trabajo.

Con el resultado de la evaluación de estos aspectos en las trabajadoras domésticas internas se podrá tener un conocimiento para trabajar con programas de capacitación para mejorar su vivencia diaria y calidad de vida de estas empleadas con respeto, consideración y aceptación.

Tiene gran relevancia social por cuanto las trabajadoras de servicio doméstico interno y sus familias ocupan un lugar en la sociedad y es necesario comprenderlas y que tengan las herramientas o mecanismos necesarios para superar los problemas.

Con este trabajo la sociedad, autoridades nacionales e incluso las mismas trabajadoras domésticas con base en el conocimiento del resultado del proyecto pueden

tomar medidas y presentar alternativas para mejorar la situación en la que se desenvuelven estas empleadas.

## **Objetivos.**

### **Objetivo General:**

Identificar los obstáculos que han tenido los empleados del servicio doméstico interno en la ciudad de Medellín, para la aplicación de la sentencia C-372 de 1998.

### **Objetivos Específicos:**

1. Identificar los criterios que ha establecido la corte constitucional dentro de la ejecución de un contrato de servicio doméstico.

2. Establecer los riesgos que supone la jornada legal establecida para el servicio doméstico interno con respecto a los derechos laborales reconocidos a estas trabajadoras.

3. Diagnosticar la situación actual de las personas que son contratadas para el servicio doméstico para el año 2013 y siguientes.

4. Estudiar como el fenómeno de la esclavitud, se camufla en las Empleadas Domésticas.

## **Diseño Metodológico**

### **Enfoque**

Esta investigación se desarrolla a partir del conocimiento de las diferentes situaciones en las que se encuentra inmerso el trabajador de servicio doméstico interno en Medellín.

Esta temática que relaciona sociedad, educación, cultura, economía, y normatividad, es abordada como un método de tipo mixto, para comprender la manera cómo desde la normatividad, se justifica la discriminación laboral hacia las personas que trabajan en el servicio doméstico considerando éstas como una población vulnerable.

En esta investigación habrá tanto enfoque cuantitativo como cualitativo. Cuantitativo porque a través de estadísticas podremos tener una fuente de información y apoyo que corrobore las hipótesis anteriormente planteadas y un enfoque cualitativo ya que después de la información recolectada por las estadísticas y documentos, analizaremos las situaciones y cualidades sociales, culturales y económicas que llevan a los empleados de servicio doméstico a ser una población vulnerable y carente de garantías legales.

### **Método**

El método que se va a utilizar en esta investigación es el análisis documental y estadístico o estadística descriptiva, ya que la información se va a obtener del proyecto investigativo de María Edith Morales Mosquera, realizado en el 2012, sobre

la investigación barriendo la invisibilidad de las empleadas del servicio doméstico interno en Medellín y de una estadística que da el ministerio de trabajo en el año 2013 sobre los empleados de servicio doméstico y las situaciones que los rodea, igualmente se extraerá información de los datos estadísticos del DANE “Boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares” años 2012, 2017, 2018 y 2019, y también se tendrá como base las diferentes publicaciones que ha realizado la Escuela Nacional Sindical en los años 2017 y 2018. Esto va a facilitar la comprensión de la incidencia que tienen los factores económicos culturales y sociales en el ejercicio del trabajo de servicio doméstico e igualmente será información jurisprudencial porque el tema en curso lo aborda la Corte Constitucional en la sentencia C-372 de 1998 y las diferentes normas laborales.

### **Técnicas de recolección de información**

La técnica de recolección de información utilizada va a ser documental; Una recolección de información a través de una recopilación documental (Documentos normativos, jurisprudenciales e informativos). Esta técnica permite, mediante la recopilación de información, conocer y comprender el fenómeno estudiado, a través de un conjunto de recursos bibliográficos.

Es importante porque permite generar distintas formas de interpretar y diseñar escenarios claves del problema investigado, más cuando se trata de una población vulnerable y discriminada a lo largo de la historia. En la aplicación de esta técnica se hace visible la utilización de estadísticas sobre los empleados de servicio doméstico. Esto permite informar sobre hechos que han pasado o están pasando con los trabajadores en estudio e indagar sobre otras visiones derivadas de otros autores.



## **Capítulo I**

### **Marco Teórico-Referencial**

En este capítulo se desarrollarán los antecedentes y la evolución histórica que ha tenido el contrato de trabajo de los empleados de servicio doméstico interno. Se abarcarán temas generales que goza este tipo de trabajo, desde el marco nacional e internacional.

### **Título I**

#### **Antecedentes y evolución histórica**

#### **1.Evolución del contrato de las empleadas del servicio doméstico**

##### 1.1. Contrato de arrendamiento de criados domésticos:

Antes que se codificara la institución del trabajo, el contrato de trabajo y demás aspectos de las relaciones laborales, eran reguladas por la normatividad civil bajo la modalidad contractual del arrendamiento y los trabajadores de servicio doméstico eran denominados criados domésticos y sus empleadores ‘’amos’’.

Desde entonces el legislador dio total importancia a esta actividad, en tanto que estableció un capítulo específico para regular el contrato de arrendamiento de los “criados domésticos”.

Dentro de los aspectos regulados en estas normas estaba la duración máxima de la contratación, fijando como límite máximo 5 años, la exigencia de formalidad del contrato mediante escritura, la renovación automática e indefinida del contrato.

Si bien era permitida la terminación unilateral del contrato por parte del criado, era obligatoria la permanencia al servicio del amo hasta ser reemplazado para no perjudicarlo o en el caso de las mujeres nodrizas, se establecía la forzosa obligación de permanecer en el servicio durante la lactancia del niño o hasta que fuera reemplazada.

Adicionalmente, si el criado no tenía una causa grave que justificara su decisión de retiro del servicio antes del cumplimiento del tiempo contratado, este debía pagar al amo una indemnización equivalente al salario de un mes sin que se estableciera una obligación igual para los amos.

Entre las faltas graves del criado se encontraba la ineptitud, la infidelidad, la insubordinación, todo vicio habitual que perjudicara el servicio o perturbara el orden doméstico, la inhabilidad del criado de más de una semana, y contagios, esta última constituía una justa causa para terminar el contrato por ambas partes.

De lo anterior, se puede concluir que aparentemente el legislador al regular el contrato de arrendamiento de los criados domésticos favoreció la posición del amo más que la del criado. Sin embargo, existió una disposición garantista y en favor del criado cuando se estableció la subsistencia del contrato con los herederos del amo en caso su fallecimiento.(Barrera Londoño, 2017)

### 1.2. Contrato de Trabajo:

Posteriormente, solo hasta el año 1950 cuando entró en vigencia el Código Sustantivo del Trabajo, se reguló de manera especial la prestación de los servicios personales bajo la modalidad del contrato de trabajo, el cual aplicaba para todos los trabajadores del sector privado, independientemente de su actividad, de manera tal que al

servicio doméstico desde entonces y hasta la actualidad, le son aplicables las reglas generales establecidas en esta normatividad laboral.

Indudablemente, el cambio del contrato de arrendamiento civil al contrato de trabajo generó evolución no solamente para el servicio doméstico sino para todo el mercado laboral del país.

No obstante, el legislador conservó la necesidad de señalar reglas especiales para el servicio doméstico, pues dentro de la normativa señaló algunas excepciones y restricciones. Criterio que también estableció para otros trabajadores, en consideración al tipo de actividad.

Como ya se indicó, la regla general para el servicio doméstico es la aplicación de la normativa del Código Sustantivo del Trabajo, por eso este capítulo se centrará en resaltar las excepciones establecidas por el legislador respecto de los trabajadores del servicio doméstico:

#### 1.2.1. Presunción del periodo de prueba:

De manera especial, el legislador estableció la presunción del periodo de prueba en los contratos de trabajo del servicio doméstico. Se observa que la regla general en este asunto es que para que exista periodo de prueba dentro del contrato de trabajo, se requiere de la estipulación escrita, pero para los trabajadores del servicio doméstico señaló la presunción del periodo de prueba. (Art 77, N°2 Código Sustantivo del Trabajo, 1950)

Esta regulación actualmente ya no se encuentra vigente toda vez que la Corte Constitucional en la Sentencia C-028 del año 2019 declaró inexecutable el numeral 2 de artículo 77 del Código Sustantivo del Trabajo que decía que en el contrato de trabajo de

los servidores domésticos se presume como período de prueba los primeros quince (15) días de servicio, por lo tanto, el periodo de prueba después de esta sentencia pasa a ser de 15 días a 2 meses. Igualmente se tiene en cuenta que el periodo de prueba debe ser necesariamente pactado por escrito, en caso contrario se entenderá regulado por las normas generales del contrato de trabajo. (Art 77, N°1 Código Sustantivo del Trabajo, 1950)

#### 1.2.2. Jornada de trabajo:

En relación con la jornada de trabajo, se estableció la exclusión de ciertos trabajadores según su actividad, de la aplicación de la jornada máxima legal. Es así como entre otros trabajadores, señaló a los trabajadores del servicio doméstico independientemente de su lugar de trabajo.

De esta manera, los trabajadores del servicio doméstico no tendrían limitación en la jornada, mientras que por regla general la jornada máxima legal fue establecida en 8 horas diarias y 48 horas a la semana (Art 161, Código Sustantivo del Trabajo, 1950).

Con posterioridad en la sentencia C-372 de 1998 se regulo la jornada laboral de las empleadas del servicio doméstico interno, teniendo como horario 10 horas diarias que empezarían a regir desde el momento en que estas se levanten.

#### 1.2.3. Trabajo de menores de edad

La única regulación introducida por el Código Sustantivo del Trabajo en relación con el trabajo de menores fue la establecida en el numeral 2 del artículo 171, donde se prohíbe el trabajo nocturno para aquellos que fueran menores de 18 años. No obstante, por expresa disposición del legislador, esta prohibición no aplica para los menores que

realizaban labores de servicio doméstico, pues les estaba permitido trabajar en jornadas nocturnas.

#### 1.2.4. Trabajo en día del descanso obligatorio:

Por regla general, el legislador estableció la obligación de los empleadores de conceder un descanso dominical remunerado para todos los trabajadores y solo de manera excepcional, permitió que los empleados del servicio doméstico trabajaran el día de descanso obligatorio bajo la condición de que fuera retribuido o compensado (Art 172-175, Código Sustantivo del Trabajo, 1950).

No obstante, en el artículo 175 del Código Sustantivo del Trabajo se observa que no solo se excepciona al servicio doméstico, sino también “aquellas labores que no sean susceptibles de interrupción por su naturaleza o por motivos de carácter técnico o, las labores destinadas a satisfacer necesidades inaplazables, como los servicios públicos, el expendio y la preparación de drogas y alimentos”.

Según el numeral 2 del artículo 10 de la ley 1595 de 2012 dice que el periodo de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas. Esta es la ley que aprueba el convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos.

#### 1.2.5 Prestaciones por enfermedad:

En cuanto a las prestaciones relacionadas con accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el legislador expresamente exoneró a los empleadores de trabajadores de servicio doméstico del pago de estas (Art 223, Literal D, Código Sustantivo del Trabajo, 1950). Sin embargo, este mismo artículo en su Numeral 2

conservó la protección de este tipo de trabajadores en caso de cualquier enfermedad, estableciendo su derecho a la asistencia médica y farmacéutica corriente y al pago íntegro de su salario en caso de incapacidad para desempeñar sus labores a consecuencia de enfermedad, todo hasta por un (1) mes.

#### 1.2.6 Cesantías:

Por expresa disposición del legislador, el auxilio de cesantía para trabajadores del servicio doméstico era equivalente a 15 días de salario por cada año de servicios o proporcional cuando fuera inferior el periodo de prestación del servicio.

Esta disposición constituía una restricción a la regla general de las cesantías, pues para los trabajadores en general, el auxilio corresponde a 30 días de salario.

Adicionalmente, de manera específica señaló que la base para liquidación de este auxilio de los trabajadores del servicio doméstico, solo se incluiría el salario en especie.

## **2.Evolución y paso de la esclavitud y servilismo, al contrato de las empleadas del servicio doméstico**

### 2.1 Edad Antigua:

La primera manifestación de lo que hoy se conoce como trabajo de servicio doméstico se remonta a la edad antigua con el esclavismo o esclavitud que es una práctica social donde una persona (el esclavo) es propiedad de otra persona (el amo) y por lo tanto está sometido a sus órdenes y mandatos so pena de brutales y crueles castigos como la tortura e incluso la muerte.

- Los esclavos eran considerados reves, no alcanzaban la categoría de personas y desempeñaban múltiples labores. Como se evidencia por ejemplo en la antigua Grecia donde había varias categorías de esclavos:
- Los esclavos domésticos, que viven en la casa de sus amos y trabajan en la misma vivienda, en el campo o en una tienda.
- Los esclavos "dependientes" que no viven con sus amos; la mayoría de ellos trabajan en el negocio (las granjas rurales, tiendas, talleres, etc.); incluso hubo un tiempo que este tipo de esclavos eran alquilados.
- Esclavos públicos, que trabajaban como policías, conserjes, secretarias, barrenderos, etc.
- Cautivos de guerra, que sirvieron sobre todo en establecimientos no especializados, tareas y tiendas, donde podían ser encadenados; por ejemplo, remeros en los barcos y la minería.

## 2.2 Edad Media:

Aquí se da el cambio de la esclavitud a la servidumbre que se define como una forma de contrato social y jurídico típica del feudalismo mediante la que una persona (el siervo, generalmente un campesino queda al servicio y sujeta al señorío de otra (el señor feudal, generalmente un noble).

En la Edad Media, un siervo era una persona que servía en unas condiciones próximas a la esclavitud. La diferencia principal con respecto a un esclavo consistía en que, en general, no podía ser vendido por separado de la tierra que trabajaba y en que jurídicamente era un "hombre libre" pero en realidad ejercía el mismo tipo de labores

que un esclavo y el señor feudal tenía la potestad de decidir en numerosos asuntos de la vida de sus siervos y sobre sus posesiones. El siervo no podía traicionar al señor feudal, ya que él le suministraba vivienda, parte de las cosechas y sus prendas.

### 2.3 Esclavitud en América:

Con la llegada de los europeos a América se da el periodo de colonización española, donde los españoles hacían un tipo de expedición armada con el objetivo de capturar indígenas nativos para esclavizarlos y a medida que los colonizadores se extendían por todo el territorio americano fueron necesitando mano de obra barata lo que hizo que se importaran esclavos africanos los cuales tenían más resistencia física; estableciéndose así la esclavitud de la población negra o africana que era la encargada de labores pesadas que requerían de mucho esfuerzo físico y la esclavitud de la población indígena que era dirigida más a labores domésticos y del hogar.

Una consecuencia de esa colonización europea en América fue el cristianismo que fue impuesto como única religión a los indígenas y nativos de América, la religión fue marcando los roles que debían cumplir cierto tipo de personas ya sea por su raza o su género en la sociedad. Como por ejemplo el rol de la mujer la cual era sometida en principio a las órdenes de su padre y posteriormente cuando se casó a las órdenes de su esposo, ella no podía trabajar y debía dedicarse exclusivamente al hogar.

### 2.4 El Servicio Doméstico En La Modernidad:

Según Catalina Reyes(1995), Historiadora y Docente de la Universidad Nacional anteriormente no era raro contar con una cocinera, una partera, lavandera y aplanchadoras que realizaban las tareas del hogar. Si bien no se puede generalizar, había familias en las



que las relaciones con las empleadas domésticas eran buenas y estaban estructuradas dentro de un modelo más que todo paternalista. La preocupación de la señora de la casa por el bienestar y salud de estas reforzaba las relaciones de dependencia y afecto que contribuía actitudes sumisas; la servidumbre era concebida como un bien familiar al cual las mujeres que la integraban eran tomadas como objetos no como personas, como animales que cumplían tareas que no le correspondían a la familia. La empleada pasaba de madres a hijas y las hermanas se prestaban entre sí, de acuerdo con las habilidades de la trabajadora y las necesidades de las familias. Como si estas mujeres fuera el único destino que pudieran tener, y no poder llegar a aspirar a algo diferente.

Para los años 20, la mayoría de los grupos de las empleadas domésticas de la ciudad estaban constituidas por campesinas de las zonas más próximas a Medellín y del oriente cercano. Estas jóvenes inmigraban solas o eran entregadas por sus padres a familias conocidas de la ciudad que tenían fincas en zonas rurales.

Las difíciles condiciones de la vida campesina hacían que los padres ofrecieran el trabajo de sus hijas; muchos padres preferían ver a sus hijas empleadas en casas de familia que, en fábricas, pues muchos de ellos pensaban que esto era trabajo para hombres y que este no era el lugar adecuado para que estuviese una mujer. Las campesinas no solo emigraban por sus duras condiciones económicas, sino que también lo hacían atraídas por el progreso y la vida urbana que ofrecía Medellín. Muchas de las trabajadoras domésticas no recibían salario; se contentaban con estar en la ciudad, tener asegurada la vivienda, la alimentación y recibir la ropa que desechaban las señoras de la casa; al ser campesinas o mujeres del campo en donde no tenían ninguna posibilidad

cualquier cosa que se le ofreciera en la casa, para ellas era lo mejor y se conformaban con muy poco. (Prestaciones Sociales De Los Trabajadores Del Servicio Doméstico Y El Derecho A La Igualdad Frente A Los Demás Trabajadores , 2009)

### 2.5 La Vulnerabilidad De Las Empleadas Domésticas:

La mayoría de estas trabajadoras domésticas, campesinas jóvenes e ingenuas, se convirtieron en víctimas de una sexualidad agresiva que tenían que soportar muchas mujeres de los sectores más populares porque consideraban que no podían obtener algo mejor, a pesar de las circunstancias, ya que era eso o volver al pueblo y morir de hambre.

Algunas eran objeto de abusos por parte de sus patronos, de los jóvenes de la casa o de algunos tenderos, como aparece frecuentemente en la literatura y en los expedientes judiciales. Otras eran ingenuamente engañadas con promesas de matrimonio, accedían a pruebas de amor que a veces terminaban en embarazos indeseados.

Para los jefes del hogar, las campesinas del servicio doméstico, además de brindar el atractivo de un cuerpo joven y de una sexualidad posiblemente más gratificante que la de la esposa, ofrecían la seguridad de no estar contaminadas de enfermedades venéreas, como si sucedía con muchas prostitutas (Historia de seguridad social Colombia, 2012).

Un embarazo ponía a estas mujeres en una situación verdaderamente angustiosa; como madres solteras, perdían el empleo y se exponían a la vergüenza y al rechazo familiar. Muchas de ellas, hijas de hogares campesinos tradicionales, se hacían acreedoras al castigo paterno y de los hermanos, que podían llegar incluso a la agresión. Solas y desprotegidas muchas madres solteras entregaban a sus hijos a instituciones

caritativas y a otras, ante la falta del apoyo familiar y laboral, se dedicaban a la prostitución. La situación de estas trabajadoras domésticas, madres solteras, era tan difícil que, según consta la mayoría de las sindicadas de aborto e infanticidio pertenecían a esta condición laboral y era en su totalidad jóvenes campesinas inmigrantes.

### **3.Historia del servicio doméstico en la legislación colombiana:**

Las primeras normas laborales se dan como consecuencia tras la masacre de las bananeras en el año 1934 en el gobierno Alfonso López Pumarejo.

Para este mismo año, se promulgó la Ley 10, que pese a tratar temas como la pérdida de derechos políticos junto con algunos derechos de los empleados, puede considerarse como un primer paso en el desarrollo normativo especial sobre el trabajo. Esta ley, en sus artículos 12 a 20, reglamenta algunas circunstancias especiales del contrato laboral, de la calidad de empleado, de los horarios, condiciones en la contratación y otros aspectos de las relaciones laborales, lo estipulado en el artículo 12 de la Ley 10 de 1934. Esta norma cobijaría a los empleados del servicio doméstico, por cuanto el artículo establece como condiciones para hablar de la existencia de un empleado particular, no ser obrero, realizar un trabajo por cuenta de otra persona y por un sueldo o remuneración periódica o fija, o cualquier otra forma de retribución.

Para 1936, el gobierno adelantó el Acto Legislativo 1 de ese año, en cuyo artículo 17 establecía: “El trabajo se considera como una obligación social y gozara de protección del Estado”, única mención del susodicho Acto respecto a la materia, y aunque este reconocimiento alcanza el rango constitucional, y, por ende, es la primera vez que dicha

relación es considerada en la Carta Política colombiana, los efectos de esta sencilla mención no tienen efectos inmediatos en las relaciones laborales.

El Decreto 2127 de 1945, reglamentario de la Ley 6, estipuló, en su artículo 58:

Por decreto separado se dictarán las normas especiales que han de regular el contrato de aprendizaje, el período de prueba, la jornada de trabajo, el descanso dominical, las prestaciones patronales y ciertas modalidades del trabajo a domicilio, del servicio doméstico, del trabajo del campo y de las pequeñas industrias.

Dicha normatividad especial nunca fue retomada y sólo se mencionó sucintamente al trabajo doméstico en la Ley 90 de 1946, por medio de la cual se estableció el seguro social obligatorio y se creó el Instituto Colombiano de Seguros Sociales, por lo que en su artículo 2º, la ley manifiesta: Serán asegurados por el régimen del seguro social obligatorio, todos los individuos, nacionales y extranjeros, que presten sus servicios a otra persona en virtud de un contrato expreso o presunto, de trabajo o aprendizaje, inclusive los trabajadores a domicilio y los del servicio doméstico.

Fue hasta 1950, con la expedición del Código Sustantivo del Trabajo, por medio del Decreto Ley 2663 de ese año, que se derogó definitivamente la normatividad contemplada en el Código Civil en su Capítulo VII, sobre el arrendamiento de criados domésticos.

Luego fue hasta 1998 con la sentencia C-372, que la Corte reglamentó el horario de trabajo de las trabajadoras del servicio doméstico interno y para el año 2016 a través de la ley 1788 de 7 de julio fue que se reconoció la prima de servicios para estos, esta ley modifica el artículo 306 del decreto ley 2363 del 5 de agosto de 1950.

En el año 2013 se da la expedición del decreto 721, mediante el cual se reglamenta el acceso al subsidio familiar para los trabajadores domésticos. Igualmente, para este mismo año entro en vigencia el decreto 2616, a través del cual se permitió la cotización a los sistemas de pensiones y riesgos laborales para aquellas personas que trabajen por periodos inferiores a un mes, cotizando por semanas trabajadas.

Para el año 2019 con la sentencia C-028, la Corte declaro inexecutable el numeral 2° del artículo 77 del Código Sustantivo del Trabajo, adaptándolo así a la norma general presumiéndose como periodo de prueba los dos primeros meses de servicio.

## **Título II**

### **Aspectos generales del trabajo de servicio doméstico.**

#### **1. Definición de trabajador de servicio doméstico**

Se entiende trabajador de servicio doméstico así: “ persona natural que a cambio de una remuneración presta su servicio personal en forma directa, de manera habitual, bajo continuada subordinación o dependencia, residiendo o no en el lugar del trabajo a una o a varias personas naturales, en la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, vigilancia de niños y demás labores inherentes al hogar”.(Cartilla laboral, 2009)

De la definición anterior se puede extraer tres clases de trabajadores del servicio doméstico, aquellos que residen en el lugar de trabajo denominados internos. Los que laboran seis días a la semana, pero no residen allí, sino que al finalizar su jornada de trabajo regresan a sus hogares, estos son llamados “externos” y, por último, una moderna clasificación, los empleados domésticos “por días” que son los que trabajan solo algunos días, los cuales son remunerados de acuerdo con la jornada.

No son considerados trabajadores del servicio doméstico quienes ejecutan las labores mencionadas dentro de una empresa, club social o establecimiento comercial, colegio, conjunto residencial, iglesia y en general donde hay explotación económica, aunque sean actividades sin ánimo de lucro.

#### **2. Características del contrato de trabajo de los empleados del servicio doméstico.**

El contrato de trabajo es definido por el artículo 22 del Código Sustantivo de Trabajo como un acto el cual genera obligaciones para el empleador y para el trabajador. Para el empleador la obligación de pagar un salario y para el trabajador la obligación de prestar un servicio personal en condiciones de subordinación.

Todo contrato de trabajo tiene que tener tres requisitos que son esenciales para que nazca a la vida jurídica, y haya obligación entre las partes, los cuales son la actividad personal del servicio, la subordinación o la dependencia y la remuneración por parte del empleador.

- Prestación personal del servicio: Esta es la obligación de ejercer la labor por sí mismo y no a través de terceras personas y con la exigencia de realizar las actividades propias de puesto de trabajo en las instalaciones que preste el empleador.
- Continuada subordinación o dependencia: Es la facultad que tiene el empleador de dar órdenes en cuanto al modo tiempo, modo o cantidad de trabajo e imponer reglamentos al trabajador. Este elemento se constituye en uno de los más rigurosos para los trabajadores del servicio doméstico interno, ya que estos viven en la casa del empleador.
- Remuneración o salario: Una vez realizadas las labores por parte del empleado, surge la obligación de dar a cargo del empleador, un pago proporcional al servicio prestado, que nunca podrá ser inferior al salario mínimo mensual legal vigente (Cadavid Gomez, 2015, pp. 177-178)

Además de estos tres requisitos esenciales, para los trabajadores del servicio doméstico interno, se puede evidenciar unos requisitos especiales, como los siguientes:

- Convivencia permanente con su empleador: Esto porque estas personas prestan los servicios en el sitio donde reside su empleador, toma allí sus alimentos, tiene su

habitación en ese mismo lugar y convive con todos los miembros de la familia del empleador. Por las características del empleo está en la obligación de residir en el lugar de trabajo.

- Indeterminación y variedad de servicios: La prestación personal de este servicio no es tan específica como para otro tipo de trabajo, el empleado doméstico debe ejecutar labores múltiples como la elaboración de alimentos, aseo del hogar, cuidado de los niños, planchado de ropa, es decir, servicios única y exclusivamente domésticos, encaminados al bienestar de la familia del empleador. Esto ocurre igualmente porque en la mayoría de los contratos se realizan de manera verbal, y no plasman en un contrato las labores que debe realizar el empleado.

### **3. Normatividad laboral vigente**

El servicio doméstico es regulado por el código sustantivo del trabajo y jurisprudencialmente por la Corte Constitucional, que regula de manera especial la prestación personal de servicios profesionales a través del contrato de trabajo.

El contrato de servicio doméstico como cualquier otro contrato debe cumplir con los tres requisitos esenciales, (la actividad personal, la subordinación y la remuneración) y otros particulares como bien quedaron explicados en el presente capítulo.

#### **3.1. Los menores de edad:**

En el ordenamiento jurídico nacional en el artículo 171 el legislador previó que se le está prohibido a los menores de 15 años el trabajo infantil en las empresas industriales y agrícolas cuando su labor en éstas les impida su asistencia a la escuela, es decir, que solo podrán realizar trabajos ligeros en una jornada máxima de cuatro (04) horas diarias y veinticuatro (24) a la semana (Art 161, Literal b, N°1, Código Sustantivo del Trabajo,



1950), pero hizo una excepción en cuanto a los mayores de 15 años ya que dispuso que si pueden trabajar con la condición que exista previa autorización del inspector de trabajo y a falta de este de la primera autoridad local, a solicitud de sus padres o del defensor de familia. Estos menores de edad gozan de los mismos derechos que los mayores de edad en cuanto a salario, prestaciones sociales, seguridad social y demás garantías establecidas por la ley.

El numeral 2 del artículo 171 de Código Sustantivo del trabajo de manera expresa permite al menor de dieciocho años trabajar durante la noche en el servicio doméstico, siempre y cuando que este trabajo no sea peligroso para su salud o moralidad.

### 3.2. Modalidades de Contratación:

Este tipo de empleo como cualquier otro tiene dos modalidades de contratación, puede ser un contrato verbal el cual se entiende a término indefinido o un contrato escrito el cual puede ser a término fijo o indefinido.

### 3.3. Periodo De Prueba:

El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 76 define el periodo de prueba como: “la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del patrono, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo”. Además, señala que este debe ser pactado por escrito y generalmente tiene una duración de dos meses, pero en el caso del trabajo de servicio doméstico existía una regulación especial.

El numeral 2 artículo 77° del Código Sustantivo del Trabajo señala que el periodo de prueba de los trabajadores de servicio doméstico se presumía de sus primeros quince días de servicio, pero este numeral fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional en la sentencia C-028 de 2019, acomodándolo así a la norma general presumiéndose como periodo de prueba los dos primeros meses de servicio.

#### 3.4. Remuneración O Salario:

Puede ser cancelado su totalidad en dinero o parte en dinero y parte en especie. No obstante, aunque este trabajo sea un “tipo especial” se les aplica las mismas normas y por esta razón la remuneración total no puede ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente fijado por el gobierno nacional cada año. De igual manera cuando dentro del contrato de trabajo se pacte una parte del salario en especie y el trabajador devengue el salario mínimo, el valor en especie no podrá nunca ser superior al 30%.

Es importante resaltar que en cuanto a los trabajadores domésticos que laboran por días, la remuneración deberá ser equivalente a la jornada y al número de días laborados.

#### 3.5. Seguridad Social:

El ordenamiento jurídico nacional obliga a todos los empleadores afiliar a los trabajadores domésticos a los sistemas generales de seguridad social, esto con el fin que el trabajador goce de una calidad de vida digna, previniendo las contingencias que menoscaban la salud y la capacidad económica.

#### 3.6. Prestaciones Sociales:

Los empleados de servicio doméstico tienen derecho a que su empleador les reconozca prestaciones sociales que a su vez es un derecho irrenunciable como trabajador.

### 3.7. Cesantías:

Son un mes de salario por cada año de servicio y proporcionalmente por fracción de año. Para su liquidación se toma el salario que devengue en dinero y en especie, se multiplica por los días trabajados y se divide por 360 días equivalentes a un año.

### 3.8. Intereses A Las Cesantías:

El empleador deberá pagar intereses del 12% anual, es decir, el 1% mensual a más tardar el 30 de enero de cada año sobre los saldos que en 31 de diciembre de cada año, o en las fechas de retiro del trabajo o liquidación parcial de cesantías que tenga el trabajador a su favor por concepto de cesantías. Para su liquidación se toma el valor de la cesantía por el tiempo de servicio multiplicado por 0.12 dividido 360.

### 3.9. Dotación De Calzado Y Vestido:

Siempre que el trabajador devengue hasta dos salarios mínimos, el empleador deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador, cuya remuneración. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador.

### 3.10. Prima De Servicios:

En cuanto a la prima de servicios, esta era una prestación social a la que los empleados de servicio doméstico no tenían derecho; fue solo a partir de la ley 1788 de 7 de julio de 2016 que se reconoció la prima de servicios para este tipo de empleados. Esta ley modifica el artículo 306 del decreto ley 2363 del 5 de agosto de 1950 o código sustantivo del trabajo, en donde se agrega el siguiente párrafo:

*‘‘Párrafo. Se incluye en esta prestación económica a los trabajadores del servicio doméstico, choferes de servicio familiar, trabajadores por días o trabajadores de fincas y en general, a los trabajadores contemplados en el Título 111 del presente Código o quienes cumplan con las condiciones de empleado dependiente.’’*

La prima de servicio en trabajadores de servicio doméstico tiene el mismo tratamiento que se da a los demás trabajadores, esto es, que por cada año de servicios se le debe pagar un mes de salario por concepto de prima, y se pagará en dos cuotas iguales, una a más tardar el 30 de junio y la otra dentro de los primeros 20 días del mes de diciembre.

### 3.11. Vacaciones:

Las vacaciones pueden ser otorgadas a petición del trabajador o por disposición del empleador y equivalen a quince (15) días hábiles y consecutivos por cada año de servicios, y proporcionalmente por fracciones de año, cuando se haya trabajado por lo menos un (1) mes.

### 3.12. Jornada Laboral Y Sentencia C-372 De 1998:

Antes del año 1998 el trabajo de servicio doméstico no tenía una regulación específica en cuanto a la jornada ordinaria, ya que el legislador simplemente se limitó a

decir que este oficio se excluye de la regulación sobre jornada máxima legal que se estipuló sería de 8 horas y dejó un vacío en cuanto al número de horas como jornada laboral de los empleados domésticos. Fue en el año 1998 que la corte constitucional en la sentencia C-372 de 1998 se pronunció respecto de este vacío normativo que había dejado el legislador y que se había convertido en el fundamento legal de la explotación laboral de estas personas; la corte señaló como jornada máxima de trabajo para los trabajadores de servicio doméstico 10 horas diarias, es decir, 60 horas semanales.

*‘si bien es cierto que la familia tiene características singulares que no la asimilan a un patrono corriente, la Corte estima pertinente conciliar la protección que la Constitución brinda al núcleo familiar con las condiciones dignas y justas en que, de conformidad con la misma Carta Política, debe desarrollarse la actividad doméstica.*

*A este propósito es menester diferenciar dentro de la actividad doméstica la situación de los servidores que habitan en la casa del patrono y allí toman sus alimentos, de la situación de aquellas personas que cumplen estas labores en condiciones distintas a las que se dejan expuestas, por cuanto la preceptiva demandada tiene por supuesto la primera de las hipótesis descritas.*

*En este orden de ideas, a juicio de la Corte, una jornada laboral excesiva contradice los principios de la dignidad humana y las condiciones justas en que han de cumplirse las tareas domésticas, tornándose indispensable fijar un límite al período de trabajo que exceda de la jornada máxima ordinaria, límite por fuera del cual se quebrantarían las garantías mínimas del trabajador.*

*Sólo en las anteriores condiciones la norma acusada puede ser exequible, de modo que aun cuando sea posible la exigencia de laborar durante un período de tiempo superior a la jornada máxima fijada legalmente, para la Corte lo razonable es que, en ningún caso, los trabajadores del servicio doméstico laboren más de 10 horas diarias, y en el evento de que se requiera el servicio más allá de tal límite, procederá entonces, el reconocimiento y pago de horas extras, en los términos de la legislación laboral''(Sentencia C-372, 1998).*

Ahora bien, el contrato laboral de las señoras del servicio doméstico internas en Colombia goza de una protección legal y constitucional, que como cualquier otro contrato de trabajo debería de respetarse de la misma manera como se les respeta a otros trabajadores, lo anterior se menciona ya que a través del tiempo se ha llegado a demostrar que este tipo de trabajo en Colombia, las mal llamadas sirvientas son personas a las cuales se les violan sus derechos fundamentales y laborales.

Los problemas planteados generados por las excesivas cargas laborales, la discriminación, la mala remuneración, las excesivas jornadas laborales, su aislamiento del núcleo familiar, el descuido de sus familias y el descuido en el pago de las prestaciones sociales por parte del empleador, todos estos se relacionan y se mezclan y uno tras el otro se generan entre sí. Todos se desarrollan por el descuido que ha tenido el estado hacia estas personas, porque aunque la reglamentación del contrato y su ejecución estén plasmados en la norma laboral, es como si no existieran porque los empleadores no la tienen en cuenta, la obvian, dejando a un lado su aplicación y solo teniendo en cuenta lo que más les conviene a ellos como empleadores y entonces esto nos conlleva a una

pregunta, que es eso que tanto le conviene a ellos? Pues es clara la respuesta y es lo que más le convenga a su familia y economía, que lo ideal es una persona que resida en su hogar las 24 horas del día, que este a sus servicios el mayor tiempo posible, que desarrolle todas las labores del hogar (lavado, planchado, cocina, cuidado de niños y ancianos) y todos estos servicios a un bajo costo, pagando mensualidades absurdas por horas excesivas de trabajo que como nos han demostrado las estadísticas que el promedio de ingresos mensuales de la mayoría de las mujeres que trabajan en el servicio doméstico en Medellín, está por debajo del salario mínimo mensual legal vigente.

### **Título III**

#### **Comparación con la legislación de otros países**

##### **1. Legislación Argentina**

La ley 26.844 de 2013 es la que se encarga de regular el régimen especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares a lo que es conocido en Colombia como el contrato de las empleadas del servicio doméstico interno y externo.

Esta ley en el literal A numeral 1 del artículo 14 estableció derechos del personal y en estos estableció que la jornada de trabajo que no podrá exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Podrá establecerse una distribución semanal desigual de las horas de trabajo, en tanto no importe una jornada ordinaria superior a las nueve (9) horas.

Adicional a esto ese mismo artículo establece en su literal B que estas personas tendrán un descanso semanal de treinta y cinco (35) horas corridas a partir del sábado a las trece (13) horas.

Ahora bien, el artículo 15 de la misma ley, fija las pautas bajo las cuales se debe regir el personal sin retiro, lo que es conocido como las internas que residen en el lugar de trabajo y estableció que además de gozar de los derechos que ya se habían mencionado, va tener unos adicionales como los siguientes

a) Reposo diario nocturno de nueve (9) horas consecutivas como mínimo, que sólo podrá ser interrumpido por causas graves y/o urgentes que no admitan demora para su atención.

b) Descanso diario de tres (3) horas continuas entre las tareas matutinas y vespertinas, lapso dentro del cual quedará comprendido el tiempo necesario para el almuerzo;

c) Habitación amueblada e higiénica y con destino exclusivo para el personal conforme las condiciones que determine la autoridad de aplicación o la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares.

Como se puede analizar la norma argentina es muy específica al aclarar las condiciones bajo las cuales se debe acomodar este tipo de trabajo, especificando los horarios, descanso y las condiciones que debe tener el hogar. Caso contrario a Colombia en donde la norma no especifica el horario de descanso y tampoco las condiciones del hogar y donde la encargada de regular el horario fue la Corte Constitucional en la sentencia C- 372 de 1998. Igualmente, el horario de trabajo en Colombia es de 10 horas diarias y en argentina hasta 9 horas diarias.

## **2. Legislación Chilena:**



El contrato de las empleadas del servicio doméstico internas y externas en Chile está regulado en la ley N° 20.336 y la N 20.786 e igualmente en el Código del Trabajo en sus artículos del 146 al 152 bis.

En estas normas el Estado chileno regulo las pautas bajo las cuales se debe regir el contrato de un trabajador de casa particular y estableció primero que el contrato debe ser necesariamente por escrito y que el Estado con sus respectivas entidades sería el encargado de velar el cumplimiento de este requisito.

En cuanto a la jornada de trabajo estableció que las trabajadoras y trabajadores de casa particular que no vivan en la casa del empleador está sujeta a las siguientes reglas:

- No podrá exceder de cuarenta y cinco horas semanales
- Se podrá distribuir hasta en un máximo de seis días.
- Se les considerará al menos media hora como horario de colación.

Pero en cuanto a las empleadas de puertas adentro o internas no hay horarios definidos, pero debe haber un descanso absoluto mínimo de doce horas, fraccionado de la siguiente manera: nueve horas entre el fin de una jornada y el inicio de la siguiente, y tres horas durante la jornada de trabajo, incluyéndose en ellas los tiempos para comidas.

Tendrán derecho a descanso semanal los días domingo.

Esto lo justifica la norma indicando que se realiza así por la naturaleza de su labor.

Se puede ver entonces que en cuanto a las empleadas externas esta legislación es similar a la nuestra, pero es diferente en cuanto a las internas toda vez que en Colombia si existe un horario establecido de trabajo y en Chile la norma solo se limitó a decir que debido a

la naturaleza del trabajo este no tendrá horario, pero que se debe respetar 12 horas de descanso, dejando a un lado el tema de las horas extras por no poder tener un control de las horas trabajadas.

### **3.Legislacion peruana:**

El contrato de los empleados del servicio doméstico en Perú está regulado en la Ley N° 27986 de las trabajadoras del hogar y está manifiesta que el contrato puede ser de forma oral o escrito. En cuanto a la remuneración dice que esta deberá ser pactada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador.

En esta legislación también existe las dos modalidades de trabajo externas e internas, pero estas son llamadas cama adentro y cama afuera.

En cuanto a la jornada de trabajo el artículo 14 y 15 de la mencionada ley estableció que el horario de trabajo es de 8 horas diarias y 48 horas semanales no importa si el trabajo es cama adentro o cama afuera.

Según esta legislación estos trabajadores tienen derecho a 24 horas continuas de descanso.

Si no se gozó de descanso semanal (incluyendo domingos), el trabajador tiene derecho a recibir un 100% adicional por hora o día trabajado en ese lapso.

Si el trabajador trabaja horas extra, tiene derecho a recibir un 25% adicional por las 2 primeras horas trabajadas y 35% adicional por las siguientes.

Adicional a esto el artículo 17 de dicha ley el trabajador tiene derecho a la educación y el empleador deberá brindarle las facilidades del caso para poder garantizar su asistencia regular a su centro de estudios fuera de la jornada de trabajo.

A diferencia de la legislación colombiana, en la normatividad peruana estos trabajadores trabajan menos horas, pero tienen la desventaja de que se le dio la potestad a las partes de fijar de común acuerdo el salario sin al menos exigirles que se respete el salario mínimo.

#### **4. Norma Ecuatoriana:**

Este tipo de contrato en la legislación ecuatoriana en el Código del Trabajo igualmente estableció que se da de forma verbal o escrita y en cuanto al salario la norma establece que será pactado de común acuerdo entre las partes pero que se debe respetar el salario mínimo.

Según el artículo 268 del mencionado código a los empleados y trabajadores domésticos se les garantiza los mismos beneficios de cualquier otro trabajador en general, debiendo sus jornadas de trabajo y descanso ser de cinco días a la semana o sea cuarenta horas hebdomadarias y los sábados y domingos serán de descanso. Si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores.

La norma ecuatoriana a diferencia de la colombiana es más blanda en cuanto al horario, toda vez que establece que tendrán un horario de trabajo de 40 horas a la semana y que tendrán obligatoriamente 2 días de descanso.

## **Capítulo II**

### **Hallazgos**

En este capítulo se mostrarán las diferentes sentencias de la Corte Constitucional, que hablan acerca de las empleadas del servicio doméstico interno. Se plasmarán estadísticas que demuestran la vulneración de los derechos de estos trabajadores, asimilando este tipo de trabajo con la época de la esclavitud.

### **Título I**

#### **Horario y exceso en horas de trabajo**

La Corte Constitucional en el año 1998 con la sentencia C-372, estableció el horario de trabajo, con el cual se regirían los contratos de los empleados del servicio doméstico interno. Este quedó de 10 horas diarias y 60 horas a la semana; empezando a contar el tiempo desde el momento en que el empleado se levante, y culmina en el momento en que cumpla la totalidad de horas. En cuanto a esto se evidencia que este contrato es diferente a los otros, en el entendido que los demás se apegan a la norma general que indica que el horario de trabajo es de ocho horas diarias y 48 horas a la semana (art.161 Código Sustantivo del Trabajo, 1950).

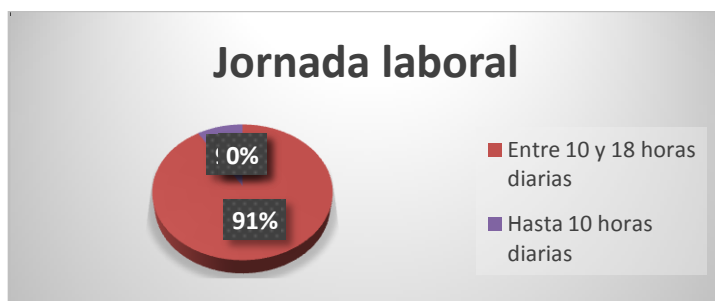
Se observa que hay desigualdad desde la creación de normas y desde los mismos conceptos que emite la Corte Constitucional, porque las características de este empleo son muy diferentes desde su origen, a otro tipo de contrato. Esto genera desigualdad y desproporción en este ámbito laboral.

Para tratar este tema resulta útil y necesario hablar de casos reales de las empleadas domésticas en la ciudad de Medellín, para lo cual se hará un análisis de las estadísticas

dadas por el proyecto investigativo de María Edith Morales Mosquera, realizado en el 2012, sobre la investigación ‘‘Barriendo La Invisibilidad De Las Empleadas Del Servicio Doméstico Interno En Medellín’’. Este proyecto investigativo en la actualidad aún sigue vigente y es de mucha importancia y contiene mucha relevancia social, toda vez que gracias a este se creó la Unión de Trabajadoras Afrocolombianas de Servicio doméstico (UTRASD), e igualmente esta investigación abrió paso a estudios y cartillas como ‘‘Sacudir la Indiferencia, Nuestras Realidades como Trabajadoras del Servicio doméstico’’, y la investigación ‘‘Diagnostico de la Condiciones de Trabajo Decente de las trabajadoras domésticas afrocolombianas en la ciudad de Medellín, castilla de Derechos Humanos N° 25’’, estas cartillas e investigaciones fueron publicadas por la Escuela Nacional Sindical en el año 2017 y 2018. Estos proyectos investigativos nos dan estadísticas como las siguientes que son las más relevantes para el tema en curso:

#### 1.Jornada laboral:

Las mujeres que trabajan como empleadas del servicio doméstico internas en la ciudad de Medellín tienen una jornada de trabajo así; el 9,0% trabajan hasta 10 horas, mientras que el 91% trabajan entre 10 y 18 horas diarias, excediendo su jornada máxima legal, sin recibir ningún recargo adicional por horas extras de trabajo.

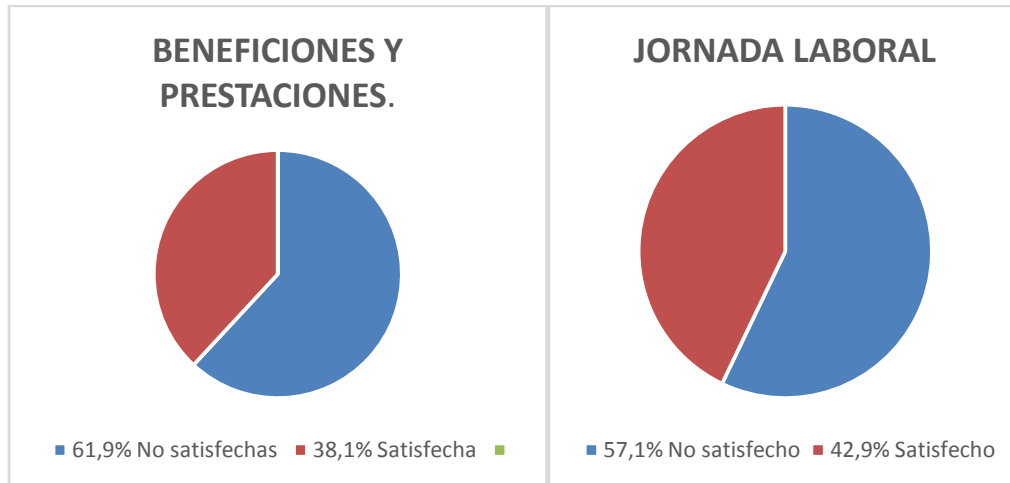


Lo que muestra esta grafica es que se está vulnerando los derechos y principios fundamentales y legales de estas, porque la corte ha sido clara al indicar cuál es la jornada de trabajo.

Al visualizar las cifras anteriores se observa que, aunque estas personas tengan unas jornadas excesivas de trabajo, estas cumplen con sus deberes, porque, aunque la ley regule su jornada laboral diaria, muy pocos empleadores hacen cumplir esta disposición legal, porque como lo demuestra las estadísticas el 91% de las empleadas del servicio doméstico interno en la ciudad de Medellín, trabajan diariamente entre 10 a 18 horas. Lo anterior significa que estas personas viven únicamente para servir a sus empleadores, porque si el trabajador empieza su labor a las 6 de la mañana, legalmente debería terminar a las 4 de la tarde, pero esto no sucede así, porque estos siempre trabajan hasta tardes horas de la noche, o hasta el momento en que su jefe va a dormir.

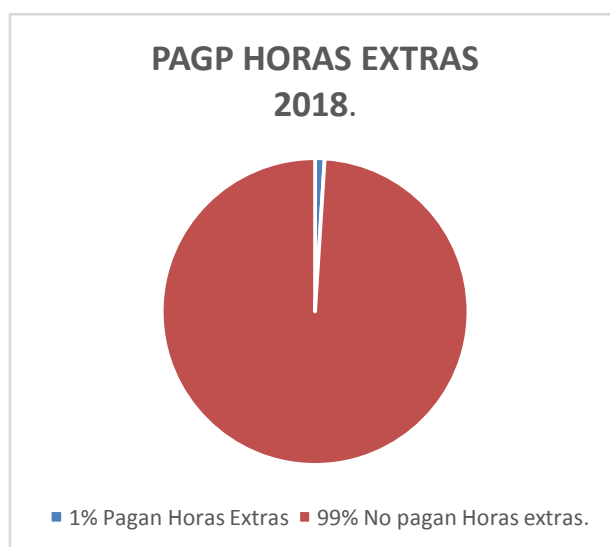
Esta situación no solo va en contra de las disposiciones de la corte, sino también del artículo 22 de la ley 50 de 1990, que dice que “En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras”.

Adicional a lo anterior en el mismo estudio publicado por la Escuela Nacional Sindical en el año 2017, se dio a conocer que un porcentaje mayoritario correspondiente al 50% de las personas encuestadas (trabajadoras domésticas), dijo no estar nada satisfechas y poco satisfechas con sus actuales trabajos. El 61,9 % no están satisfechos con los beneficios y prestaciones que recibe y el 57,1 % con la jornada laboral.



## 2.Horas extras:

Según cifras obtenidas por el DANE en el Boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del año 2018, tan solo al 1% de las empleadas domésticas se les paga por concepto de horas extras, mientras que al 99% restante no reciben ningún pago por este concepto.



Según estas cifras la situación ha empeorado, toda vez que como demostraron en el proyecto investigativo 'BARRIENDO LA INVISIBILIDAD DE LAS EMPLEADAS DEL SERVICIO DOMÉSTICO INTERNO EN MEDELLÍN' para el año 2012 al 9,5% de los empleados del servicio doméstico interno les reconocían el pago de estas y al 90,5% restante no se les reconocía ninguna suma de dinero por este concepto.



Esto sucede, aunque la ley es clara en el artículo 22 de la ley 50 de 1990, al estipular que, en ningún caso las horas extras de trabajo diurnas o nocturnas, podrán exceder de 2 horas diarias y 12 semanales y que cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras. En la ejecución de las labores del servicio doméstico, como lo demuestran las estadísticas de la jornada laboral, se exceden más de las 2 horas diarias permitidas, de esta manera se evidencia la vulneración constante de sus derechos fundamentales como a la igualdad y la dignidad humana, porque, al estar tanto tiempo al servicio de sus jefes se está privando de vivir como él lo desee, privándose igualmente de compartir con su familia y de su propio espacio personal, lo que conlleva a una



injusticia. Esta modalidad de trabajo puede llegar a entenderse como una forma de servilismo que va en contra de la constitución (Art. 17, Constitución Política de Colombia, 1991). Se sustenta esto al decir que solo el 1% de las mujeres reciben alguna remuneración por trabajar horas extras, mientras que la inmensa mayoría (99%) no recibe ningún pago por este concepto.

La ley excluyó el servicio doméstico de la jornada laboral máxima y había dejado un vacío al no definir cuál sería la jornada laboral para el servicio doméstico, lo que en su momento permitió exigir al empleador extensas jornadas de trabajo a sus empleadas sin pago de horas extras y sobre todo sobre exigiéndolas físicamente, aprovechando el vacío de la ley e interpretándola a su favor.

La corte por eventos como el anterior y por hacer cumplir el mandato constitucional del artículo 25 de la protección al trabajo, incluyó la fijación de jornadas máximas, dentro de las cuales los trabajadores prestan los servicios propios de la relación laboral y están sometidos a las órdenes del patrono, situación que debe armonizarse con el necesario descanso del empleado, ya que según la Sala de lo Contencioso administrativo del Consejo de Estado, en sentencia del veintisiete (27) de abril de dos mil diez (2010), con numero de radicado 17001-23-31-000-2010-00041-01 estableció que “El derecho al descanso consiste en el derecho de todo trabajador a cesar en su actividad por un período de tiempo, y tiene como fines, entre otros, permitirle recuperar las energías gastadas en la actividad que desempeña, proteger su salud física y mental, el desarrollo de la labor con mayor eficiencia, y la posibilidad de atender otras tareas que permitan su desarrollo integral como persona e integrante de un grupo familiar. El descanso está consagrado

como uno de los principios mínimos fundamentales que debe contener el estatuto del trabajo y, por ende, debe entenderse como uno de los derechos fundamentales del trabajador.

Por lo visto en lo planteado anteriormente, se concluye que la ejecución de este trabajo es inconstitucional e ilegal, porque va en contra de la Constitución, leyes y decretos, y también va en contra de la jurisprudencia de las altas cortes colombianas como son la Corte Constitucional y el Consejo de Estado.

La ejecución de este tipo de empleo se asemeja más a la actividad de una esclava, porque debido a las circunstancias que se han planteado, este trabajo tiene gran similitud a la época de la esclavitud.

## **Título II**

### **No remuneración justa y obligatoriedad de residir en el lugar de trabajo**

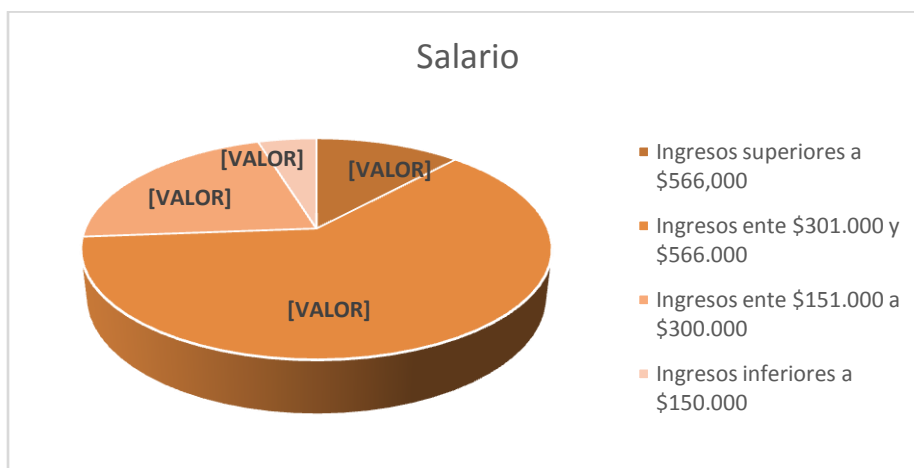
El código Sustantivo del Trabajo en el artículo 145, define que el “salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural”. Por esto se tiene entendido que toda persona que labore, recibe por lo menos un Salario Mínimo, y debe ser siempre pagado cuando la persona labore el horario establecido por la ley. Adicional a eso, este salario se entiende como vital a lo cual la Corte Constitucional en la sentencia del 16 de enero de 1995 con numero de radicado T-005, se ha referido a este en forma extendida y reiterada ”como un derecho que se deriva de los principios de Estado Social de derecho, dignidad humana y solidaridad, en concordancia con los derechos fundamentales a la vida, a la integridad personal y a la igualdad en la modalidad de decisiones de protección especial a personas en situación de necesidad manifiesta, dado el carácter de derechos directa e inmediatamente aplicables de los citados derechos”.

En el campo de las empleadas del servicio doméstico interno en la ciudad de Medellín, se encuentra que a muchas personas no le es remunerado su salario justamente, esto puede ser debido a la ventaja que gozan los empleadores frente a sus trabajadores, lo cual los lleva a vulnerar constantemente este derecho.

En cuanto a esto, se puede visualizar de nuevo las estadísticas dadas por el proyecto investigativo de María Edith Morales Mosquera(2012), sobre la investigación “BARRIENDO LA INVISIBILIDAD DE LAS EMPLEADAS DEL SERVICIO

DOMÉSTICO INTERNO EN MEDELLÍN’’, en el que demuestra el no pago justo del salario por parte del empleador a su empleado.

Se encontró en esta estadística que sólo el 11,9% gana más de \$566.000 mensuales (Salario mínimo legal mensual vigente para el año 2013). Otro grupo mayoritario de mujeres equivalente al 61,9% tiene ingresos mensuales entre \$301.000 a \$566.000; el 21,4% recibe entre \$151.0000 y \$300.000; mientras que el 4.8% restante de las mujeres que se dedican a esta labor tiene unos ingresos mensuales inferiores a \$150.000 mensuales. (Morales Mosquera, 2012)

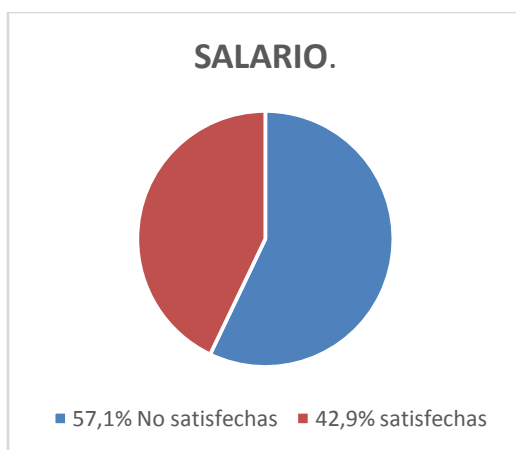


*Gráfico1 Salario*

Con estas estadísticas se observa que solo unos pocos de esta modalidad de trabajo son afortunadas con remuneración justa en su trabajo y que la mayoría, más del 80% no se les paga ni siquiera el total del salario mínimo legal mensual vigente. Aunque se cumpla con la obligación de la remuneración del trabajo, éste no va orientado a la definición del salario mínimo que se entiende es el que toda persona tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden

material, moral y cultural (Art 145, Código Sustantivo del Trabajo, 1950) y como la misma ley indica que toda persona se supone que goza de una remuneración de por lo menos un salario mínimo, se demuestra el abandono que se tiene por el estado, aunque existan leyes que lo defiendan.

Igualmente, en el mismo estudio publicado por la Escuela Nacional Sindical en el año 2017, se dijo que el 57,1 % de los empleados domésticos no están satisfechos con lo que gana.



#### Obligatoriedad de residir en el lugar de trabajo:

En cuanto a la obligatoriedad de residir en el lugar de trabajo, como se mencionó en el capítulo I de esta investigación, éste ha de entenderse como un requisito esencial para que pueda nacer a la vida jurídica el contrato de trabajo, para que así de esta forma surja obligaciones entre las partes. Esto se predica en el entendido de que si el empleado doméstico decide no vivir bajo el techo de su empleador, no se perfecciona el contrato de empleada doméstica en la modalidad de interna y por lo tanto se estaría en frente de una figura laboral diferente.

Por lo anteriormente analizado, se deduce que, si el trabajador quiere ese empleo, éste está en la obligación de residir en el hogar de su empleador. Lo anterior implica que el trabajador tome allí sus alimentos, habite en ese lugar y conviva con los miembros de ese hogar, dejando a un lado su núcleo familiar e integridad personal.

Este requisito de trabajo se considera transgresor de derechos humanos y fundamentales, tales como el derecho a tener una familia y no ser separada de ella (Art 44, Constitución Política de Colombia, 1991), el cual es protegido tanto Constitucionalmente, como por el bloque de Constitucionalidad, en La Convención Sobre los Derechos del Niño (Art 7,8,9, Convención Sobre los Derechos del Niño, 1989).

También es transgresor del derecho al descanso, y el derecho del disfrute del tiempo libre, el cual está protegido por el bloque de constitucionalidad en la Declaración de Derechos Humanos en su Artículo 24, que indica que “toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”.

De igual forma El Consejo De Estado, se ha referido que el descanso es un derecho que tienen todos los trabajadores y que tiene como fines, entre otros, permitirle recuperar las energías gastadas en la actividad que desempeña, proteger su salud física y mental, el desarrollo de la labor con mayor eficiencia, y la posibilidad de atender otras tareas que permitan su desarrollo integral como persona e integrante de un grupo familiar (Derecho al descanso, 2010).

### **Título III**

#### **Otras Estadísticas**

Las estadísticas que se mostraran a continuación fueron realizadas por el DANE en el “Boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)”, de los años 2012, 2017, 2018 y 2019 y también cifras extraídas de las diferentes publicaciones que ha realizado la Escuela Nacional Sindical en los años 2017 y 2018. Estas cifras son muy significativas para el proyecto, porque, aunque estas no sean el foco y énfasis de este trabajo, si dan unos conceptos claros los cuales deben ser seguidos y estudiados en esta investigación, debido a que abordan temas de vital importancia, al demostrar las irregularidades y la constante vulneración de derechos que sufren los trabajadores domésticos.

El trabajo de empleado de servicio doméstico según cifras obtenidas por el DANE del trimestre julio-septiembre del año 2012, contaba con 742.000 trabajadores y trabajadoras que se desempeñaban en el servicio doméstico, en la actualidad según el DANE, en el boletín técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares, esta modalidad de trabajo es realizado por 680.566 personas. Las cifras anteriores indican que este trabajo es ejercido cada vez por menos personas, aunque no haya una gran diferencia en cantidad, si se logra evidenciar que son menos las personas que lo ejercen y la razón de esto puede ser porque los trabajadores han buscado otra alternativa de trabajo, toda vez que esté en su totalidad no es un trabajo digno y no brinda calidad de vida.

En estas estadísticas encontraremos lo siguiente:

### 1.El Sexo:

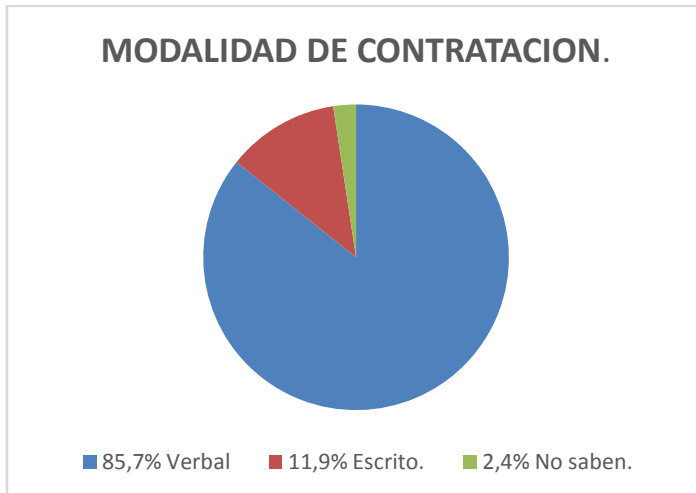
El 95% de personas que ejercen este trabajo son mujeres y el resto (5%) son hombres.



### 2.El Tipo De Contrato:

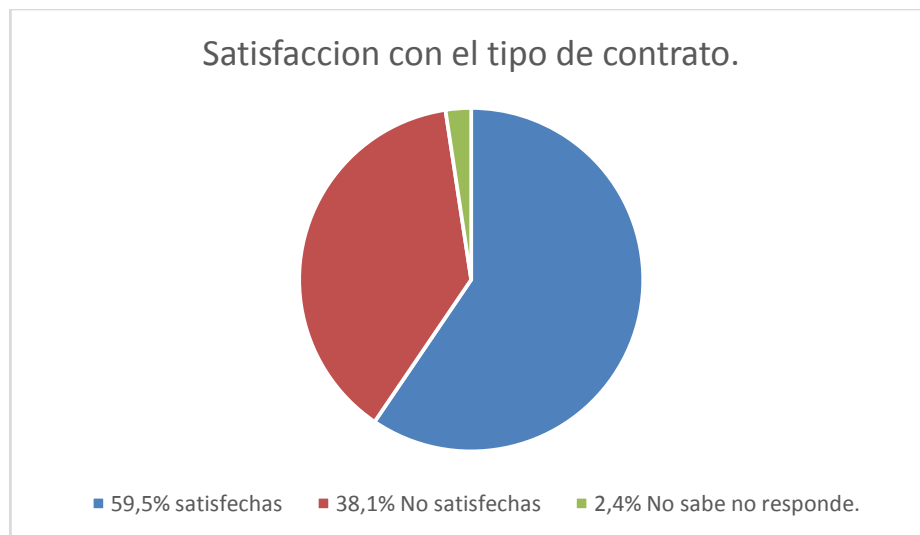
En cuanto a la modalidad de contratación esta no ha tenido un cambio significativo, toda vez que para el año 2017, según estudio publicado por la Escuela Nacional Sindical plasmado en el Cuaderno de Derechos Humanos N° 25 y titulado Diagnóstico de las condiciones de trabajo decente de las trabajadoras domésticas afrocolombianas en la ciudad de Medellín, el tipo de contrato más frecuente que se emplea para vincular laboralmente a una persona para la realización de labores domésticas es el verbal. Un porcentaje significativo de las personas que trabajan en servicio doméstico lo hacen bajo esta modalidad con un 85,7 %. El 11,9 % las contratan por medio de un contrato escrito y un 2,4 % no sabe bajo que modalidad se encuentra contratada.





Igualmente, en este mismo estudio de la Escuela Nacional Sindical se analizó si las mujeres estaban satisfechas con el tipo de contrato que tenían, el 59,5% manifestó estar satisfecha con el tipo de contrato verbal. Al momento de indagar por las razones de satisfacción con el tipo de contrato, estas argumentan que es mucho mejor no tener un contrato por escrito para no tener compromisos y cuando ellas consigan un mejor empleo se pueden marchar, debido a que así no generan compromisos con sus empleadores o empleadoras. Las mujeres además expresan que no aspiran permanecer siempre en este trabajo. Situación que es preocupante, ya que devela el desconocimiento por parte de la población encuestada de las implicaciones legales de un contrato de trabajo verbal, toda vez que este escenario es aprovechado por los empleadores para justificar el no pago de prestaciones sociales, la no afiliación a la seguridad social y desconocer la estabilidad laboral de la trabajadora. Otro porcentaje de mujeres correspondiente al 38,1 %, dice no estar satisfechas con el tipo de contrato al sentir que la forma de contratación permite que se generen algunos abusos por parte de sus empleadores como, por ejemplo: que las despidan sin tener que pagar indemnizaciones por despido injusto, que no puedan pedir

permisos ni en casos de calamidad doméstica y sobre todo que tengan que realizar labores por fuera del hogar para las que fueron contratadas(Sindical, 2017).



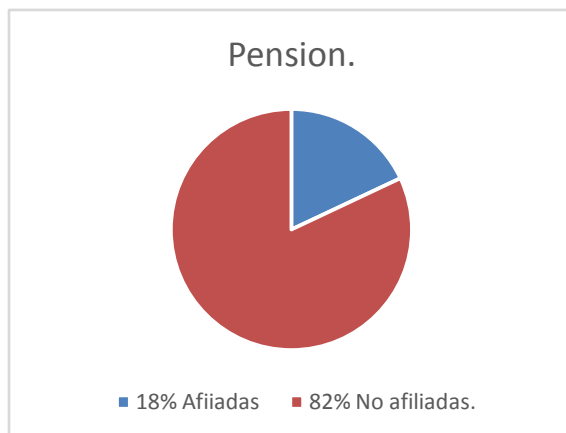
### 3.Seguridad Social:

Según estadísticas obtenidas del Ministerio de Salud, en el año 2017:

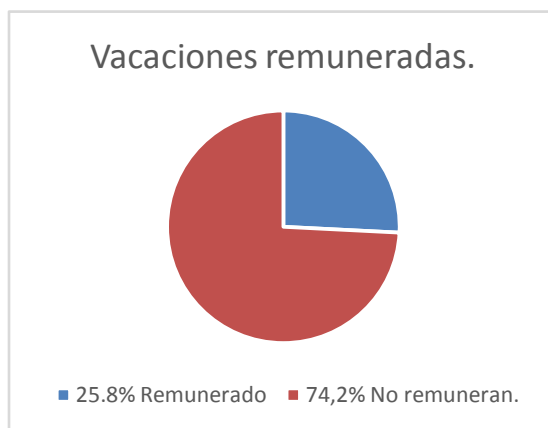
a) Apenas al 15% de las trabajadoras domésticas tenía afiliación a la seguridad



- b) La afiliación a pensión continuaba en el 18% del total de las trabajadoras domésticas.



- c) Solo el 25.8% de las empleadas domésticas reciben pago por concepto de vacaciones remuneradas.

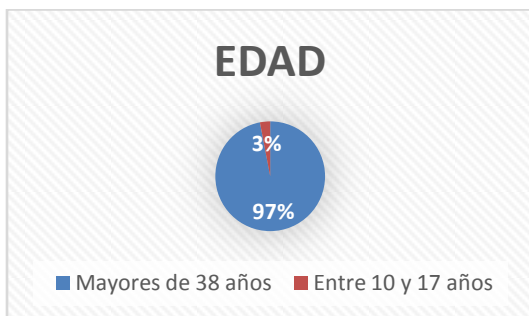


- d) Tan solo al 17.5% de las empleadas domésticas están afiliadas a sistema de riesgos laborales.



#### 4.Edad:

Aunque la mayoría de las personas que ejercen este oficio son mayores de 38 años, un 3% por ciento (22.600 personas) tienen entre 10 y 17 años, lo cual constituye trabajo infantil.



*Gráfico2 Edad*

Las características que lanza esta encuesta dan a conocer la dura realidad que tienen estas empleadas en sus trabajos, porque con el solo hecho de que el 11,9% de estas tengan un contrato por escrito y el 85.7% tengan un contrato verbal, las hace unas personas con pocas garantías en sus labores, ya que son propensas a que se les violen sus

derechos, y en el evento en que se presente una disputa entre ellas y sus empleadores, están en desventaja por no tener las suficientes garantías que demuestren la vinculación laboral y los términos bajo los cuales ejecutaban sus funciones. Igualmente, este trabajo por ser en el interior de un hogar, no hay las personas suficientes que ayuden a testificar en un juicio abierto, para corroboración de hechos.

La estadística pretende dejar claro la dura y directa discriminación que sufren las empleadas del servicio doméstico en la ciudad de Medellín y en el resto del país, pudiéndose pensar o acercándose así a una posible vinculación no laboral, sino una vulneración constante y permanente de derechos humanos fundamentales y legales, como a la libertad e igualdad y que son protegidos no solo constitucionalmente sino internacionalmente como en la declaración y convención de los derechos humanos.

## Título IV

### Posibles causas de la vulneración de derechos

A continuación, se hará un breve recuento de las razones por las cuales las empleadas del servicio doméstico son objeto de violaciones de sus derechos fundamentales y legales y las razones por las cuales estas personas acuden a este tipo de trabajo y se mantienen en este.

Esto se puede ver reflejado en situaciones como la Pobreza, el género (mujer), edad, falta de oportunidad laboral, tradicionalismo, falta de educación o ilustración en el tema o por ser esta la única oportunidad laboral y desempleo. A continuación, se explicará las razones:

Género: El trabajo de servicio doméstico ha sido un oficio feminizado y esto tiene su explicación en la edad media con el apogeo del cristianismo, donde la mujer era sometida por el hombre y privada de su libertad para educarse, para trabajar y para decidir sobre su vida, ella era considerada como un objeto del cual el hombre era dueño y sus actividades eran limitadas al hogar y a su esposo o a su padre. Por otro lado, tenemos los esclavos donde los hombres eran utilizados para las labores pesadas y las mujeres eran utilizadas para las labores domésticas.

Edad: Según la estadística que da el ministerio de trabajo se puede ver que el 97% de las personas que laboran en este entorno son mayores de 38 años, por lo que se pueden encontrar en la falta de oportunidad laboral por su edad.

Tradicionalismo: Según la Real Academia Española se denomina tradicionalismo a la tendencia consistente en la adhesión a las ideas, normas o costumbres del pasado. A

simple lógica se evidencia la estrecha relación entre este ítem y las circunstancias que rodean el trabajo de servicio doméstico como los son la discriminación al ser un tipo de empleo al que tradicionalmente solo acceden las ‘‘clases más bajas’’ o las personas de estrato socio-económico más bajo, además del rol de la mujer en la casa marcado por la religión católica.

Pobreza: Las personas que se dedican a este oficio pertenecen generalmente a un entorno socioeconómico bajo, y prestan sus servicios a las personas de un estrato económico alto.

Desempleo: El oficio del servicio doméstico es una forma de trabajo que podríamos catalogar como residual ya que muchas personas acuden a él cuando no encuentran otra forma de empleo.

Descanso y la recreación: El trabajo de servicio doméstico va en contravía al derecho a la recreación, ya que, la jornada laboral ordinaria para los que laboran en el servicio doméstico es de 10 horas diarias, pero como ya se vio en el desarrollo del trabajo no se cumple y laboran más tiempo, para lo cual no les queda tiempo para divertirse o desarrollar alguna actividad de recreación.

Falta de educación: En muchas ocasiones estas personas son víctimas de violaciones de derechos, porque ellas mismas desconocen cuáles son sus derechos como trabajadoras.

Falta de oportunidad laboral: Este trabajo al ser ejercido generalmente por mujeres adultas, es conocido que acuden a este trabajo cuando no tienen otro medio de ingresos y por falta de oportunidad laboral, se ven en la obligación de aceptar este empleo.

## Título V

### Cercanías a la esclavitud

Durante este apartado, queremos demostrar mediante un cuadro de similitudes la forma en que la esclavitud sigue presente o se camufla en la actualidad en los empleados del servicio doméstico interno, el cual se ha ido despertando por la desprotección por parte del Estado, hacia las personas que trabajan en este tipo de empleo.

<b>Esclavitud</b>	<b>Empleadas domesticas</b>
<i>Abusos sexuales.</i>	<i>Abusos sexuales</i>
<i>Maltrato psicológico, verbal y físico</i>	<i>Maltrato psicológico , verbal y físico</i>
<i>Permanencia con suamo</i>	<i>Tiempo completo con su empleador</i>
<i>Sobrecarga de trabajo</i>	<i>Extensas jornadas de trabajo</i>
<i>No remuneración</i>	<i>Remuneración injusta</i>
<i>Analfabetas</i>	<i>Escasas posibilidades de estudio</i>
<i>Discriminación racial</i>	<i>Discriminación social</i>
<i>Condiciones de vida indignas</i>	<i>Condiciones de vida indignas</i>
<i>No protección jurídica</i>	<i>Normatividad insuficiente y sin protección del Estado.</i>
<i>No contrato de trabajo</i>	<i>Contrato de trabajo inconstitucional</i>
<i>No seguridad social</i>	<i>Solo se le paga a muy pocas la seguridad social.</i>
<i>Tratados como cosa</i>	<i>Tratadas como sirvientas</i>

Por lo visto en este cuadro de similitudes, y por lo analizado en el transcurso de la investigación, se evidencia que las empleadas de servicio doméstico siguen siendo tratadas como esclavas, con gran vulneración de derechos tal como lo menciona la sentencia T 1078 del año 2012, en la cual Amalia (empleada doméstica/modalidad interna) interpuso acción de tutela contra Vitaliano Sánchez Castañeda y Eunice Beltrán de Sánchez, por estimar que han vulnerado por largos años sus derechos fundamentales a



la identidad, a la familia, a la justicia, a la verdad, a la reparación, a la libertad, a la integridad sexual y a la dignidad humana.

*“Relata que, durante ese período, el demandado logró, de alguna manera que desconoce, apoderarse de ella, quien en la época era una pequeña niña campesina de aproximadamente seis o siete años de edad. Asegura que desde ese momento y durante aproximadamente doce años, fue objeto de explotación, maltrato físico, abuso sexual y tortura por parte de distintos miembros de la familia. Explica que la explotaba, la maltrataba y la “prestaba” a sus familiares para que también a ellos les sirviera. Manifiesta que después de huir se enfrentó a un mundo que desconocía, indocumentada y sin identidad. Indica que con los fragmentos de información que ha oído acerca de su historia, ha tratado de reconstruir su pasado, pero no ha sido posible.”*

*En este caso la Corte decide que “hubo una vulneración de derechos, Los hechos revelan que los demandados han quebrantado el derecho de Amalia a tener una familia y no ser separado de ella. El reconocimiento de este derecho se fundamental en la importancia de la familia, especialmente en el caso de los niños, para su desarrollo físico y emocional. Por ello el artículo 7 de la Convención de los derechos del niño reconoce el derecho de los niños a conocer quiénes son sus padres, y el 9 indica que “los Estados Partes velarán por que el niño no sea separado de sus padres contra la voluntad de éstos, excepto cuando, a reserva de revisión judicial, las autoridades competentes determinen, de conformidad con la ley y los procedimientos aplicables, que tal separación es necesaria en el interés superior del niño.” En este caso, Amalia fue separada de su familia biológica sin justificación, y posteriormente se le impidió retomar*

*el contacto con sus familiares. Como consecuencia de la separación, la demandante fue privada del apoyo emocional de su familia biológica y de los beneficios en términos de desarrollo personal de contar con figuras paternas y una red de apoyo familiar. La vulneración continúa, ya que la demandante no ha podido reunirse nuevamente con su familia biológica”.*(ESCLAVITUD, SERVIDUMBRE Y TRATA DE SERES HUMANOS Amalia contra Vitaliano Sánchez Castañeda y Eunice Beltrán de Sánchez, 2012)

Además, la Corte también decidió que se vio infringidos los derechos a la intimidad, libertad e integridad personal, a la educación, a la verdad, la justicia y la reparación y que incluso en este caso podría hablarse de una modalidad de esclavitud, Toda vez que según la Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud de 1956 indica que es una práctica que constituye esclavitud, toda aquella “ en virtud de la cual un niño o un joven menor de dieciocho años es entregado por sus padres, o uno de ellos, o por su tutor, a otra persona, mediante remuneración o sin ella, con el propósito de que se explote la persona o el trabajo del niño o del joven” (Art 7, Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud, 1956).

Dada toda esta problemática la corte decide indemnización y reconocimiento de los derechos vulnerados ya antes mencionados para la demandante. En la actualidad existe muchos casos similares, pero muchos de estos son totalmente ocultos, y la persona que sufre estos tratos no es capaz de denunciarlos ya sea porque no existe una normatividad

suficiente el cual este ejerciendo un control regulador y este brindando protección alguna o la que existe no es lo suficientemente amplia, por intimidación por parte de su empleador, o por temor a perder el empleo o porque simplemente no tienen más opción de trabajo debido a que no existe un grado de exigencias para obtener este trabajo. Esto puede ser culpa de la desprotección de los derechos que tienen estas personas por parte del Estado.

## **Título VI**

### **Posibles soluciones al problema jurídico planteado.**

#### **1. Formalización Del Contrato, Que Siempre Se Realice Por Escrito:**

Como una posible solución al problema planteado hemos desarrollado una idea en la que implica que todas las relaciones laborales que se den entre los empleadores y empleados del servicio doméstico, deben ser estrictamente por escrito, porque como lo ha mencionado Catalina Salazar Castaño “La ausencia de regulación y que se pacten las obligaciones y derechos de ambas partes por escrito, hace que las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos dependan de la buena voluntad de los miembros del hogar”(Salazar Castaño, 2013). Según lo mencionado anteriormente al quedar todo a la voluntad de los miembros del hogar es algo negativo para los trabajadores, porque en muchas ocasiones son personas mal intencionadas, que se quieren aprovechar de la ignorancia y falta de oportunidad laboral de los empleados, para así explotarlos. Es por esto que sustentamos que este contrato debe ser siempre por escrito para que siempre haya total claridad en el evento de que exista una ruptura contractual, y las partes puedan demostrar fácilmente que realmente si hubo una relación laboral y bajo qué términos se dio.

A nuestra consideración creemos que este contrato debe tener por lo mínimo los siguientes requisitos:

- Que en este escrito se especifique cuáles van a ser sus funciones, obligaciones y que derechos va a tener como empleada de ese hogar.
- Que se especifiquen los horarios de trabajo.

- Como se van a realizar los pagos del salario y el pago de las horas extras.
- Especificar el lugar donde se van a realizar las funciones.
- Especificar los días de descanso.
- Especificar las fechas y periodicidad de la dotación de vestimenta y calzado.
- Especificar en qué temporadas del año el empleado puede gozar de sus vacaciones.

## **2.Creación De Una Institución:**

Hemos planteado como una segunda solución a esta problemática la creación de una institución que sea dedicada única y exclusivamente a la protección de los derechos y garantías de las empleadas domésticas, esto lo proponemos, porque, aunque en la actualidad se cuenta con extensa normatividad que protege este empleo, esta no es suficiente. La ley se ha quedado corta en el momento de brindar protección jurídica en el lugar de trabajo de estas personas, toda vez que por la situación en la que se encuentran y por ser la parte débil de la relación laboral, hay explotación constante del empleador hacia este.

Hacemos énfasis en esto porque como lo menciona el artículo 1° de la constitución política al decir que todas las relaciones deben ser fundadas bajo el respeto de la dignidad humana, para poder así cumplir los pilares fundamentales de esta que son que todas las personas vivan bien, cómo quieran y sin humillaciones; Igualmente por lo que expresamente cita el artículo 25 ibídem al decir que el trabajo goza de la especial protección del Estado y que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. Por esto y, aunque haya instituciones estatales que se encarguen de

promover el trabajo digno en igualdad de oportunidades y de trato, como lo es el Ministerio de Trabajo, estas no son lo suficientemente efectivas en el momento de proteger a las empleadas domésticas por la complejidad a la que se enfrentan día a día.

Una de las finalidades de esta institución sería poder brindar seguridad y confianza a sus resguardados y hacer que estos conozcan de fondo cuáles son sus derechos y obligaciones frente a un contrato laboral. Igualmente, que estas no se sientan en desventaja con su empleador sintiéndose empleadas y no sirvientas; Y que de igual forma no estén sometidas todo el tiempo a estar trabajando, para que así puedan tener su propio esparcimiento personal.

Adicional a esto, esta institución sería la encargada de realizar control y vigilancia, de los contratos que celebren las partes y de igual forma que se encargue de realizar visitas periódicas para verificar el cumplimiento de condiciones de trabajo dignas y justas, y que ante cualquier desacato jurídico o incumplimiento sea esta garante de velar por los derechos de sus protegidos. Esta institución también tendría como finalidad supervisar que las personas que realicen este trabajo, tengan espacio para realizar otras actividades tales como compartir con su familia, estudiar, recreación personal, etc.

Otro propósito de esta institución es que se encargue de velar que todos los contratos sean realizados sin discriminación alguna dándole así igualdad de oportunidad a todas las personas para que sean contratadas, sin tener que enfrentarse a ser discriminados por su raza, sexo, edad, religión, etnia, nivel de educativo o estrato socio-económico.

Esta institución se encargará de velar por la regulación y la correcta ejecución del trabajo, mirando que el empleador cumpla sus obligaciones como son el pago del salario, prima, pensiones, horas extras, cesantías, vinculación al sistema de seguridad social y vacaciones, y de vigilar que los horarios de trabajo se ajusten a los fijados por la ley y la jurisprudencia.

### **3. Supresión Del Régimen Jurídico Colombiano, La Modalidad De Internas De Empleadas De Servicio Doméstico:**

Como posible solución al problema, hemos planteado una idea que consta en eliminar del régimen jurídico colombiano la modalidad de empleada del servicio doméstico interno. Esta se sustenta desde el entendido de que esta modalidad de trabajo va en contra de los principios y derechos fundamentales de la constitución política de nuestro país, toda vez que, según lo visto en el desarrollo de este proyecto, se ha evidenciado que a estas personas se les ha vulnerado sus derechos laborales y constitucionales.

En este proyecto igualmente se ha demostrado que la esclavitud y el servilismo en nuestra sociedad se esconden en la modalidad de internas de las trabajadoras domésticas.

Demostrado que en la actualidad aún existen rezagos del servilismo y esclavitud en los contratos de las empleadas domésticas, formulamos que todos estos están contrariando el artículo 17 de la Constitución Política, que dice que se prohíben la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en todas sus formas. Bajo este apartado constitucional se sustenta la inconstitucionalidad de esta figura laboral.

La solicitud de inconstitucional la defendemos igualmente desde tres aspectos que son el primero, desde el exceso en las horas trabajadas, el segundo, por el no pago de una remuneración justa, tanto del salario y de las horas extras trabajadas y tercero, desde la obligatoriedad que tienen estos trabajadores en residir en el lugar de trabajo, lo cual consideramos que esto implica estar laborando las veinticuatro horas del día por la disponibilidad que deben tener estas personas y por las especiales circunstancias que tiene este trabajo.

Por las circunstancias dadas anteriormente afirmamos que estamos frente al fenómeno de la esclavitud, porque estas situaciones a las que se enfrentan día a día, las trabajadoras domésticas internas, son las que caracterizaban a la esclavitud de la edad antigua y mediante esta propuesta que puede verse radical y absurda para algunos lectores y para los empleadores que gustan de sacar provecho de la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran las empleadas, hemos realizado otra propuesta que consiste en la creación de una nueva modalidad de trabajo de servicio doméstico, para las personas que requieran el servicio de un empleado las veinticuatro (24) horas del día. Esta propuesta que se encargara de reemplazar la modalidad de interna consiste en la contratación de empleadas por turnos, habiendo así dos opciones, la primera con tres turnos de 8 horas al día por empleada y la segunda que sería dos turnos de 12 horas por empleada, viéndose en esta opción en la obligación de pagar horas extras por el trabajo extra realizado.



## Conclusiones

Según lo desarrollado en el transcurso de toda esta investigación la respuesta a la pregunta investigativa es que en los contratos de las empleadas del servicio doméstico interno en la ciudad de Medellín, no se aplica lo establecido por la Corte Constitucional en la Sentencia C-372 de 1998, porque de acuerdo a lo demostrado en el presente, se evidencio que estas personas son objeto de múltiples violaciones de derechos y de desconocimiento de garantías legales, debido a la desventaja social que tienen frente a su empleador.

Por lo descubierto en este trabajo, se considera que este tipo de empleo infringe los derechos de los trabajadores a tener una familia y no ser separada de ella, el derecho al descanso y el disfrute del tiempo libre, a la intimidad, libertar e integridad personal, a la educación, a la verdad y a la justicia.

Aunque en convenios internacionales como el convenio 189 de la OIT sobre trabajo decente de las trabajadoras y trabajadores domésticos se haya estipulado que todo miembro “deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los periodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico” (Art 10, Convenio

189, 2011). Existiendo convenios como estos y disposiciones nacionales las cuales atender, se puede ver la vulneración de los derechos a estas personas, ignorando este convenio ratificado por Colombia.

Por lo investigado en este proyecto, se pudo concluir que el Contrato de los empleados del Servicio Doméstico en la modalidad de Interno es inconstitucional, por ir en contra de los Artículos 1, 12, 13, 15, 16, 17, 25, 28 y 44 de la Constitución Política de Colombia , toda vez que en estos contratos se encuentra camuflado el fenómeno de la esclavitud, el cual se suponía erradicado de nuestras costumbres, por la Legislación Nacional, la Constitución y los Convenios ratificados por Colombia como la Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud de 1956.

Teniendo en cuenta la desprotección Estatal y la constante vulneración de derechos humanos, constitucionales y legales que viven día a día las Empleadas del Servicio Doméstico Interno en la ciudad de Medellín, y observando que el objetivo principal de este proyecto era investigar los obstáculos que se presentan para la aplicación de la sentencia C-372 de 1998 en esos contratos, se hizo necesario plantear propuestas para que se elimine del régimen jurídico colombiano la modalidad de interna del servicio doméstico.

## Bibliografía

Acto Legislativo 1 (1936).

Barrera Londoño, D. M. (2017). Evolución normativa de trabajo doméstico en Colombia.

*Universidad Católica de Colombia.*

Cadavid Gomez, I. (2015). *Derecho Laboral Individual Colombiano*. U. de Medellín.

*Cartilla laboral* (23 ed.). (2009). Bogotá D.C: Legis Editores.

Codigo del Trabajador de Ecuador. .

Codigo del Trabajo de Chile.

*Codigo Sustantivo del Trabajo*. (1950).

*Convenio 189*. (2011).

Decreto 2127, reglamentario dela Ley 6 de 1945 (1945).

Decreto ley 2663 (1950).

Derecho al descanso, 17001-23-31-000-2010-00041-01( (CONSEJO DE ESTADO 27 de  
Abril de 2010).

ESCLAVITUD, SERVIDUMBRE Y TRATA DE SERES HUMANOS Amalia contra

Vitaliano Sánchez Castañeda y Eunice Beltrán de Sánchez, T-1078 (Corte

Constitucional 12 de Diciembre de 2012).

Herrero, M. (2005). *Instituto Interdisciplinario de Estudios de la Mujer: Facultad de*

*Ciencias Humanas Universidad Nacional Autónoma de Mexico.*

*Historia de seguridad social Colombia*. (2012).

*La Constitución Política de Colombia*. (1991).

Ley 10. (1934).

Ley 1595, por medio de la cual se aprueba el "Convenio sobre el trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domesticos". (2012.).

Ley 1788, reconocimiento de la Prima de Servicios para empleadas de servicio domestico. (7 de julio de 2016).

Ley 26.844 Regimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casa Particulares en Argentina. (2013).

*Ley 789.* (2002).

Ley 90, por medio del cual se establecio el seguro social obligatorio y se creo el Instituto Colombiano de Seguros Sociales (1946).

Ley N° 20.336 y la N 20.786 de Chile.

Ley N° 27986 de las trabajadoras del hogar de Perú..

*Ministerio de Trabajo.* (2013).

Morales Mosquera, M. E. (2012). Barriendo la invisibilidad de las empleadas del servicio doméstico interno en Medellín.

Prestaciones Sociales De Los Trabajadores Del Servicio Doméstico Y El Derecho A La Igualdad Frente A Los Demás Trabajadores . (2009). *Universidad Pontificia Bolivariana Medellín.*

Salazar Castaño, C. (2013). La informalidad contractual en el servicio doméstico en Colombia durante el año 2012 a la luz de la legislación laboral colombiana.

*Pereira: Universidad Libre- Seccional Pereira.*

Sentencia C-028 , C-028 (2019).

Sentencia C-372, C-372 (Corte Constitucional 1998).

Sentencia C-871, C-871 (Corte Constitucional 2014).

Velásquez, M., Reyes Cárdenas, C., & Rodríguez, P. (1995). *Las mujeres en la historia de Colombia*. Consejería Presidencial para la Política Social.

Diagnóstico de las condiciones de trabajo decente de las trabajadoras domésticas afrocolombianas en la ciudad de Medellín, Cuaderno de derechos Humanos N° 25, Escuela Nacional Sindical.

Estadísticas Ministerio de Salud año 2017.

DANE, Boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) año 2017, 2018 y 2019.

Cartilla: Sacudir la indiferencia Nuestras Realidades como trabajadoras del servicio doméstico, publicado por la Escuela Nacional Sindical.