



# GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA  
www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXI - N° 176

Bogotá, D. C., miércoles, 25 de abril de 2012

EDICIÓN DE 24 PÁGINAS

DIRECTORES:

EMILIO RAMÓN OTERO DAJUD  
SECRETARIO GENERAL DEL SENADO  
www.secretariasenado.gov.co

JESÚS ALFONSO RODRÍGUEZ CAMARGO  
SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA  
www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

## SENADO DE LA REPÚBLICA

### PROYECTOS DE LEY

#### PROYECTO DE LEY NÚMERO 230 DE 2012 SENADO

por medio de la cual se aprueba el “Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (N° 189)”, adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en la 100ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el 16 de junio de 2011.

El Congreso de la República

Visto el texto del “Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (N° 189)”, adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en la 100ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el 16 de junio de 2011.

(Para ser transcrito: Se adjunta copia de la versión auténtica del Convenio en idioma español, publicada en el sitio web oficial de la Organización Internacional del Trabajo, el cual consta de cuatro (4) folios, certificada por la Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Tratados del Ministerio de Relaciones Exteriores).

#### Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (No. 189)

Adopción: Ginebra, 100ª reunión CIT  
(16 junio 2011)

#### Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1º de junio de 2011 en su centésima reunión;

Consciente del compromiso de la Organización Internacional del Trabajo de promover el trabajo decente para todos mediante el logro de las metas establecidas en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa;

Reconociendo la contribución significativa de los trabajadores domésticos a la economía mundial, que incluye el aumento de las posibilidades de empleo re-

munerado para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares, el incremento de la capacidad de cuidado de las personas de edad avanzada, los niños y las personas con discapacidad, y un aporte sustancial a las transferencias de ingreso en cada país y entre países;

Considerando que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos;

Considerando también que en los países en desarrollo donde históricamente ha habido escasas oportunidades de empleo formal los trabajadores domésticos constituyen una proporción importante de la fuerza de trabajo nacional y se encuentran entre los trabajadores más marginados;

Recordando que los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo se aplican a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos, a menos que se disponga otra cosa;

Observando la especial pertinencia que tienen para los trabajadores domésticos el Convenio sobre los Trabajadores Migrantes (revisado), 1949 (número 97), el Convenio sobre los Trabajadores Migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (número 143), el Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (número 156), el Convenio sobre las Agencias de Empleo Privadas, 1997 (número 181), y la Recomendación sobre la Relación de Trabajo, 2006 (número 198), así como el Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales: Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos (2006);

Reconociendo las condiciones particulares en que se efectúa el trabajo doméstico, habida cuenta de las cuales es conveniente complementar las normas de ámbito general con normas específicas para los trabajadores domésticos, de forma tal que estos puedan ejercer plenamente sus derechos;

Recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, y en particular su Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, así como su Protocolo contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo decente para los trabajadores domésticos, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha dieciséis de junio de dos mil once, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011.

#### Artículo 1

A los fines del presente Convenio:

(a) la expresión *trabajo doméstico* designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;

(b) la expresión *trabajador doméstico* designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo;

(c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.

#### Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todos los trabajadores domésticos.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa celebración de consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, excluir total o parcialmente de su ámbito de aplicación a

(a) categorías de trabajadores para las cuales esté previsto otro tipo de protección que sea por lo menos equivalente; y

(b) categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se planteen problemas especiales de carácter sustantivo.

3. Todo Miembro que se acoja a la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá, en la primera memoria relativa a la aplicación de este Convenio que presente con arreglo al artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, indicar toda categoría particular de trabajadores que se haya excluido en virtud del citado párrafo anterior, así como las razones de tal exclusión, y en las memorias subsiguientes deberá especificar todas las medidas que hayan podido tomarse con el fin de extender la aplicación del presente Convenio a los trabajadores interesados.

#### Artículo 3

1. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, en conformidad con las disposiciones del presente Convenio.

2. Todo Miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:

(a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

(b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

(c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y

(d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

3. Al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos y los empleadores de los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y la libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberán proteger el derecho de los trabajadores domésticos y de los empleadores de trabajadores domésticos a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y, con la condición de observar los estatutos de estas organizaciones, a afiliarse a las mismas.

#### Artículo 4

1. Todo Miembro deberá fijar una edad mínima para los trabajadores domésticos compatible con las disposiciones del Convenio sobre la Edad Mínima, 1973 (número 138), y el Convenio sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, 1999 (número 182), edad que no podrá ser inferior a la edad mínima estipulada en la legislación nacional para los trabajadores en general.

2. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que el trabajo efectuado por los trabajadores domésticos menores de 18 años pero mayores de la edad mínima para el empleo no los prive de la escolaridad obligatoria, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional.

#### Artículo 5

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.

#### Artículo 6

Todo Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad.

#### Artículo 7

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan en particular:

(a) el nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva;

(b) la dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales;

(c) la fecha de inicio del contrato y, cuando este se suscriba para un período específico, su duración;

(d) el tipo de trabajo por realizar;

(e) la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;

(f) las horas normales de trabajo;

(g) las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diarios y semanales;

(h) el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;

(i) el período de prueba, cuando proceda;

(j) las condiciones de repatriación, cuando proceda;

(k) las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar el trabajador doméstico o el empleador.

#### Artículo 8

1. En la legislación nacional se deberá disponer que los trabajadores domésticos migrantes que son contratados en un país para prestar servicio doméstico en otro país reciban por escrito una oferta de empleo o un contrato de trabajo que sea ejecutorio en el país donde los trabajadores prestarán servicio, que incluyan las condiciones de empleo señaladas en el artículo 7°, antes de cruzar las fronteras nacionales con el fin de incorporarse al empleo doméstico al que se refiere la oferta o el contrato.

2. La disposición del párrafo que antecede no regirá para los trabajadores que tengan libertad de movimiento con fines de empleo en virtud de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales o en el marco de organizaciones de integración económica regional.

3. Los Miembros deberán adoptar medidas para cooperar entre sí a fin de asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio a los Trabajadores Domésticos Migrantes.

4. Todo Miembro deberá especificar, mediante la legislación u otras medidas, las condiciones según las cuales los trabajadores domésticos migrantes tienen derecho a la repatriación tras la expiración o terminación del contrato de trabajo en virtud del cual fueron empleados.

#### Artículo 9

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos:

(a) puedan alcanzar libremente con el empleador o empleador potencial un acuerdo sobre si residirán o no en el hogar para el que trabajan;

(b) que residen en el hogar para el que trabajan no estén obligados a permanecer en el hogar o a acompañar a miembros del hogar durante los períodos de descanso diarios y semanales o durante las vacaciones anuales; y

(c) tengan derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad.

#### Artículo 10

1. Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos 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.

2. El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas.

3. Los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios deberán considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional.

#### Artículo 11

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.

#### Artículo 12

1. Los salarios de los trabajadores domésticos deberán pagárseles directamente en efectivo, a intervalos regulares y como mínimo una vez al mes. A menos que la modalidad de pago esté prevista en la legislación nacional o en convenios colectivos, el pago podrá efectuarse por transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal o giro postal o por otro medio de pago monetario legal, con el consentimiento del trabajador interesado.

2. En la legislación nacional, en convenios colectivos o en laudos arbitrales se podrá disponer que el pago de una proporción limitada de la remuneración de los trabajadores domésticos revista la forma de pagos en especie no menos favorables que los que rigen generalmente para otras categorías de trabajadores, siempre y cuando se adopten medidas para asegurar que los pagos en especie se hagan con el acuerdo del trabajador, que se destinen a su uso y beneficio personal, y que el valor monetario que se atribuya a los mismos sea justo y razonable.

#### Artículo 13

1. Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

#### Artículo 14

1. Todo Miembro, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico y actuando en conformidad con la legislación nacional, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

#### **Artículo 15**

1. Para proteger efectivamente contra las prácticas abusivas a los trabajadores domésticos contratados o colocados por agencias de empleo privadas, incluidos los trabajadores domésticos migrantes, todo Miembro deberá:

(a) determinar las condiciones que regirán el funcionamiento de las agencias de empleo privadas que contratan o colocan a trabajadores domésticos, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales;

(b) asegurar la existencia de un mecanismo y procedimientos adecuados para la investigación de las quejas, presuntos abusos y prácticas fraudulentas por lo que se refiere a las actividades de las agencias de empleo privadas en relación a los trabajadores domésticos;

(c) adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas, tanto en su jurisdicción como, cuando proceda, en colaboración con otros Miembros, para proporcionar una protección adecuada y prevenir los abusos contra los trabajadores domésticos contratados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas. Se incluirán las leyes o reglamentos en que se especifiquen las obligaciones respectivas de la agencia de empleo privada y del hogar para con el trabajador doméstico y se preverán sanciones, incluida la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas y abusos;

(d) considerar, cuando se contrate a los trabajadores domésticos en un país para prestar servicio en otro país, la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales con el fin de prevenir abusos y prácticas fraudulentas en la contratación, la colocación y el empleo; y

(e) adoptar medidas para asegurar que los honorarios cobrados por las agencias de empleo privadas no se descuenten de la remuneración de los trabajadores domésticos.

2. Al poner en práctica cada una de las disposiciones de este artículo, todo Miembro deberá celebrar consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

#### **Artículo 16**

Todo Miembro deberá adoptar medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de asegurar que todos los trabajadores domésticos, ya sea en persona o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general.

#### **Artículo 17**

1. Todo Miembro deberá establecer mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores domésticos.

2. Todo Miembro deberá formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional.

3. En la medida en que sea compatible con la legislación nacional, en dichas medidas se deberán especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad.

#### **Artículo 18**

Todo Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, deberá poner en práctica las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación y de convenios colectivos o de otras medidas adicionales acordes con la práctica nacional, extendiendo o adaptando medidas existentes a fin de aplicarlas también a los trabajadores domésticos o elaborando medidas específicas para este sector, según proceda.

#### **Artículo 19**

El presente Convenio no afecta a las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores domésticos en virtud de otros Convenios Internacionales del Trabajo.

#### **Artículo 20**

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

#### **Artículo 21**

1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

#### **Artículo 22**

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

#### **Artículo 23**

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

#### Artículo 24

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado.

#### Artículo 25

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

#### Artículo 26

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente Convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa:

(a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 22, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

(b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

#### Artículo 27

Las versiones inglesa y francesa del texto del presente Convenio son igualmente auténticas.

#### Consultarse los correspondientes

##### Convenios

**C097** - Conventions: C097 Migration for Employment Convention (Revised), 1949

**C138** - Conventions: C138 Minimum Age Convention, 1973

**C143** - Conventions: C143 Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975

**C156** - Conventions: C156 Workers with Family Responsibilities Convention, 1981

**C181** - Conventions: C181 Private Employment Agencies Convention, 1997

**C182** - Conventions: C182 Worst Forms of Child Labour Convention, 1999

##### Recomendaciones

**R201** - Supplemented: R201 Domestic Workers Recommendation, 2011

**R198** - Recommendations: R198 Employment Relationship Recommendation, 2006

##### See also

Ratifications by country

Submissions to competent authorities by country

© Copyright and permissions 1996-2012 International Labour Organization (ILO) |Privacy policy| Disclaimer

La suscrita Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Tratados de la Dirección de Asuntos Jurídicos Internacionales del Ministerio de Relaciones Exteriores de la República de Colombia.

#### CERTIFICA:

Que el texto del “*Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (Nº 189)*”, adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en la 100ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el 16 de junio de 2011, que se acompaña al presente proyecto de ley corresponde a la versión auténtica, en idioma español, publicada en la página web oficial de la *Organización Internacional del Trabajo*.

Dada en Bogotá, D. C., a 3 de abril de 2012.

La Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Tratados Dirección de Asuntos Jurídicos Internacionales,

*Alejandra Valencia Gartner.*

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Honorables Senadores y Representantes:

En nombre del Gobierno Nacional y en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 150- 16, 189-2 y 224 de la Constitución Política Colombiana presentamos a consideración del honorable Congreso de la República, el proyecto de ley, por medio de la cual se aprueba “el Convenio número ciento ochenta y nueve (189) - sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011, adoptado en Ginebra, en la 100ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de fecha 16 junio de 2011.

#### I. Introducción

Para la presentación del presente proyecto de ley, se observó lo dispuesto en los artículos 2º y 3º del Convenio 144, sobre consultas tripartitas (Normas Internacionales del Trabajo), 1976, ratificado por Colombia y mediante: 1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se compromete a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas, entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores.

Sobre la viabilidad de aprobación y posterior ratificación del presente convenio se consultó a la Central Unitaria de Trabajadores (CUT); Confederación Nacional de Trabajadores de Colombia (CTC), a la Confederación General de Trabajadores (CGT), y a la Asociación Nacional de Industriales, ANDI.

Recibimos respuesta afirmativa sobre la viabilidad de ratificación, de la CUT; CTC, y CGT de la ANDI no recibimos respuesta.

#### II. Contexto general

Por años en muchos países, han sido conocidos los riesgos de trato discriminatorio y de explotación hacia personas contratadas para cumplir labores domésticas, como aseo, cocina, lavado y planchado de ropa y demás actividades propias de un hogar, habían encontrado tradicional materialización, connivencia e indiferencia, en un rezago de la esclavitud y la servidumbre del pasado, manteniéndose la segregación social y las diferencias en las condiciones laborales. Esta situación ha venido cambiando el Estado con el fin de proteger los derechos que tienen los trabajadores, ha incorporado en su legislación normas que regulan las condiciones de trabajo de las trabajadoras y trabajadores del hogar, parte de estos derechos han sido reconocidos gracias a la Jurisprudencia de la Corte Constitucional.

El trabajo doméstico consiste en las tareas domésticas y de jardinería realizadas en el domicilio de alguien que no es miembro de la familia, para facilitar la vida doméstica y las necesidades personales de los miembros de la familia para la que se trabaja. El personal del servicio doméstico se caracteriza por la presencia

mayoritaria de mujeres, cada vez más mujeres inmigrantes, y gran cantidad de niñas.

El trabajo doméstico puede ejercerse a tiempo completo (la trabajadora vive o no con la familia), a tiempo parcial o por hora. Si bien en muchos casos las tareas realizadas son las mismas que en una casa realizan los miembros de la familia, existe una relación laboral; son pocos los países que cuentan con un marco regulador para el servicio doméstico. Muchos cuentan con una normativa laboral y regímenes de seguridad social especiales para estas trabajadoras.

La legislación colombiana garantiza en igualdad de condiciones a los demás trabajadores una remuneración y prestaciones sociales, tales como seguridad social, licencia de maternidad y enfermedad, descanso semanal y vacaciones pagadas.

En general, en algunas ocasiones en varios países del mundo las trabajadoras del servicio doméstico padecen los problemas siguientes: jornadas de trabajo prolongadas; tareas pesadas; bajos salarios; exclusión de los sistemas de salud y de las prestaciones en metálico, así como falta de protección contra el despido en caso de maternidad; falta de control por parte de las autoridades laborales a través de la inspección del trabajo y la aplicación de las normas; una posición débil en la negociación colectiva, y un alto nivel de control por parte de sus empleadores. De acuerdo con la OIT, quienes residen en el lugar de trabajo tienen problemas adicionales de aislamiento, dificultad para sindicarse, un régimen de vida reglamentado, alojamiento en malas condiciones, alimentación insuficiente y falta de vida privada. La violencia en el trabajo, ya sea física o psíquica, es también un riesgo laboral bastante común al que se enfrentan los trabajadores domésticos.

Es importante anotar que la misma OIT reconoce que algunos convenios de la OIT contienen cláusulas que incluyen o excluyen explícitamente de su ámbito a los trabajadores de este sector, pero ninguno se ocupa específicamente de ellos. De forma general, sin embargo, las normas de la OIT aplicables a otras categorías de trabajadores también se aplican al personal del servicio doméstico. Ello vale en particular por lo que se refiere a los derechos a la igualdad de oportunidades y de trato, a la negociación colectiva y a la sindicación, al seguro de enfermedad y a la edad mínima. Otros convenios contienen cláusulas de flexibilización que la adopción de este Convenio marca un momento histórico, ya que por primera vez se dispone de instrumentos laborales internacionales aplicables a un segmento de la fuerza de trabajo mundial que está ocupado esencialmente en el sector informal. Se ha reconocido así debidamente el valor social y económico del trabajo doméstico. Estos instrumentos son los fundamentos jurídicos que permitirán asegurar que las trabajadoras y los trabajadores domésticos disfruten del respeto y de los derechos que los trabajadores de la economía formal han conquistado en el curso de muchos decenios de movilización social.

El Convenio número 189 garantiza la protección laboral mínima que deben tener los trabajadores domésticos, a la par con las demás categorías de trabajadores, y deja un margen de flexibilidad considerable para su aplicación. La Recomendación número 201 aporta orientaciones prácticas y útiles sobre la forma de dar efecto a las obligaciones plasmadas en el Convenio número 189, que complementa.

Colombia dará un gran paso a nivel internacional con la ratificación del Convenio, La incorporación plena de las trabajadoras y los trabajadores domésticos al sistema internacional de normas laborales es un avan-

ce fundamental hacia la realización del trabajo decente para todos. Los trabajadores domésticos tienen derecho al trabajo decente al igual que todos los demás trabajadores.

### III. Contexto internacional

De acuerdo con la OIT, las mujeres constituyen aproximadamente la mitad de los cerca de 200 millones de trabajadores migrantes en el mundo entero y una parte importante de estas mujeres y niñas trabajan en el servicio doméstico.

De acuerdo con la CSI, Asia es una importante fuente de migrantes internacionales que trabajan como empleados/as del hogar tanto dentro como fuera de Asia.

- Los países árabes emplean a millones de trabajadores/as del hogar migrantes. En Arabia Saudita, por ejemplo, hay aproximadamente 1,5 millones de trabajadores/as del hogar, provenientes principalmente de Indonesia, Filipinas y Sri Lanka.

- En América Latina los trabajadores/as del hogar representan hasta el 60% de los migrantes tanto dentro como fuera de las fronteras nacionales. Mujeres migrantes de México y otros países latinoamericanos constituyen la mayoría del servicio doméstico en Estados Unidos.

- En Francia más del 50% de las mujeres migrantes están empleadas en tareas del hogar.

- En Italia cerca de 600.000 personas están registradas como trabajadores/as del hogar, en su mayor parte ciudadanos de países fuera de la UE. Hay además muchas indocumentadas, que no disponen de permiso de trabajo, con lo que se estima que en total hay cerca de 1,2 millones de trabajadores/as empleados en el servicio doméstico a particulares. (Fuente: WIEGO) (Fuente: LABORSTA, 2005, 2007, 2008 y Devos, 2010).

Aunque los trabajadores/as del hogar existen desde hace siglos, sólo hace unas cuantas décadas que la demanda del trabajo del hogar empezó a crecer bruscamente en todas partes. La reciente incorporación masiva de las mujeres a la fuerza laboral, el envejecimiento de las sociedades, la intensificación del trabajo y los problemas a la hora de conciliar vida familiar y laboral son factores que refuerzan esta tendencia. Las mujeres trabajadoras y sus familias dependen cada vez más de los trabajadores del hogar. La OIT considera que los trabajadores/as del hogar constituyen una proporción considerable de la mano de obra de los países en desarrollo, y que el número es cada vez mayor en los países industrializados.

El sector de trabajo doméstico o del hogar es especialmente importante en los países en desarrollo, donde muchas veces representa entre 4-10% del empleo total. En algunos países desarrollados más del 2% del empleo total tiene lugar en este sector; por ejemplo 4,4% en Chipre, 2,3% en Francia, o 3,7% en España. En ciertos países del Sur, las estimaciones respecto a la proporción de la fuerza laboral en este sector pueden ser considerablemente más altas. En Sudáfrica, cerca del 9,4% de la mano de obra total la constituyen los trabajadores/as del hogar. Algunas ONG estiman que hasta un 20% de la fuerza laboral total en la India está empleada en el servicio doméstico. En Kuwait, 21,9% del empleo total tiene lugar en hogares privados.

#### Trabajo doméstico infantil

La mayoría de los trabajadores infantiles del hogar tienen entre 12 y 17 años pero, en algunos casos, hay niños y niñas de apenas cinco o seis años. La OIT estima que el servicio doméstico es, a escala mundial, la mayor fuente de empleo de niñas menores de 16 años, alrededor del 90% de los trabajadores infantiles

domésticos son niñas y se estima que Asia representa alrededor del 60% del total de trabajadores infantiles del hogar con 1,5 millones en Indonesia, 1 millón en Filipinas y 100.000 en Sri Lanka. (Fuente: OIT).

En el pasado, la OIT realizó varias acciones para mejorar las condiciones de los trabajadores y trabajadoras del hogar. El primero fue en 1948, cuando se adoptó una resolución relativa a sus condiciones de empleo. En 1965, se adoptaría una nueva resolución pidiendo una acción normativa en la materia, aunque nunca llegó a implementarse. En 1970 se publicó el primer estudio sobre el estatus de los trabajadores/as del hogar en todo el mundo. Pero no sería sino hasta 2010 cuando se iniciarán las negociaciones para la aprobación de una norma internacional sobre trabajo decente para los trabajadores y trabajadoras del hogar. (Fuente guía de acción CSI Trabajo decente, vida decente para los trabajadores y trabajadoras del hogar).

En la 100ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo se celebró un debate en la Comisión de los Trabajadores Domésticos sobre las disposiciones finales del proyecto de convenio que pasaría a ser el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189).

#### IV. Contexto nacional

##### Normatividad en Colombia

En Colombia existen más de 36 trabajadoras de servicios doméstico, en nuestra legislación la normatividad laboral se aplica sin excepción a toda la población incluida las trabajadoras de servicio doméstico, con excepción de algunas normas muy particulares que solo aplican para trabajadores de empresas como por ejemplo la prima de servicios, en razón que las actividades del hogar no desarrollan actividades económicas.

Tanto la norma de la OIT como la legislación interna, contempla las horas de trabajo, en nuestra normatividad existe mayor protección que el Convenio en Colombia la ley establece descanso los dominicales y festivos, al igual que las vacaciones remuneradas y los descansos obligatorios.

Tanto nuestra legislación como el Convenio establece salario en especie, al igual que regula medidas que se deben tomar para asegurar la integridad del trabajador doméstico, tanto en Salud, Pensión y Riesgos Profesionales, igualmente a la Protección a la Maternidad y establece la respectiva licencia de maternidad.

En términos generales en Colombia ya existen medidas que aseguren que las trabajadoras del hogar tengan igualdad de condiciones que los demás trabajadores.

El trabajo doméstico se encuentra protegido por normatividad internacional mediante el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El 16 de junio de 2011 en la 100ª Conferencia de la OIT, se adoptaron normas laborales internacionales destinadas a mejorar las condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores domésticos en el mundo; Colombia como país miembro votó favorablemente por la adopción de esta norma.

El Ministerio del Trabajo, está convencido que con la ratificación del Convenio se garantizarán los derechos de los trabajadores y trabajadoras del hogar.

En Colombia la legislación nacional ampara a los trabajadores y trabajadoras del hogar, en materia de jornada laboral, salario, trabajo en dominical y festivo, prestaciones sociales y seguridad social.

#### V. Fortalezas y debilidades frente a la aplicación del Convenio fortalezas

En materia de protección legal, al realizar un comparativo entre las normas contenidas en el Convenio y nuestra legislación interna (en las que se incluyen los convenios ratificados por Colombia), estas últimas superan las garantías mínimas en materias específicas tales como seguridad social, tanto en salud como en pensiones, formas de contratación, regulación de jornadas, estipulación salarial, modalidades del pago del salario, prohibición de retención de salarios, fuero especial de maternidad, protección especial a la maternidad, y protección para los casos de acoso laboral lo que indica que no existe una exclusión sistemática y discriminada para esta población en materia de aseguramiento de las condiciones laborales.

Alguna parte de la legislación, y especialmente la jurisprudencia de la Corte Constitucional Colombiana, han tenido un papel importante para reconocer algunos derechos de las trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico.

##### Debilidades

En nuestra legislación la normatividad laboral se aplica sin excepción a toda la población, con excepción de algunas normas muy particulares que solo aplican para trabajadores de empresas como por ejemplo la prima de servicios, en razón que las actividades del hogar no desarrollan actividades económicas.

Hay aspectos muy particulares que se relacionan en el Convenio y que en detalle no se encuentra específicamente en Colombia como es no se le prive el derecho de la escolaridad o formación profesional a los trabajadores menores de 18 años, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una.

Nuestra normatividad no contempla específicamente para los trabajadores domésticos migrantes en el país regulación especial, tal como lo es el derecho a repatriación.

En lo tocante a la negociación colectiva, es preciso tener en cuenta, que así como el legislador restringe el pago de la prima para aquellos trabajadores que ejercen el oficio de servicio doméstico, también imposibilitaría de cierta forma la negociación colectiva de esta población respecto de pliegos de peticiones que pretendan presentar, en la medida en que los empleadores (de casas de familia) no pueden considerarse como unidades de explotación económica que tengan una dinámica que genere utilidades, lo que implicaría que estos empleadores dejaran de contratar servicio doméstico.

La honorable Corte Constitucional, en Sentencia 051 de 1995, al referirse sobre el tema de la prima de servicios, y que es aplicable por analogía expresó:

*“El artículo 306 del mismo Código Sustantivo de Trabajo que establece la prima de servicios únicamente para los trabajadores de las empresas de carácter permanente, tampoco encuentra la Corte que sea contrario a la Constitución en cuanto priva de tal prima a los trabajadores del servicio doméstico. Esto, por la sencilla razón del origen de la prima de servicios, que, como lo dice la norma citada, sustituyó la participación de utilidades y la prima de beneficios establecidas en legislación anterior. Es claro que el hogar, la familia, no es una empresa y no genera utilidades”. (Negritas fuera del texto original).*

#### VI. Estudio de legislación comparada

##### Artículo 1º

A los fines del presente Convenio:

a) La expresión trabajo doméstico designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;

b) La expresión *trabajador doméstico* designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo;

c) Una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.

#### **Legislación nacional**

La Legislación colombiana no define ni establece diferencias del trabajador o trabajadora doméstica ni hace diferenciaciones frente a los demás trabajadores, sin embargo, el Ministerio del Trabajo ha establecido los siguientes lineamientos que pueden ajustarse a la normativa internacional.

#### **Trabajo del servicio doméstico-Definiciones**

**TRABAJADOR DEL SERVICIO DOMÉSTICO.** Persona natural que a cambio de una remuneración presta su servicio personal de manera directa, habitual y bajo continuada subordinación o dependencia, a una o varias personas naturales, para la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, cuidado de niños, cuidado de adultos mayores, cuidadores de animales, jardineros, y demás labores propias del hogar.

En Colombia para los niños, niñas, jóvenes menores de 18 años, les está prohibido desempeñarse en cualquier forma de trabajo doméstico. El Estado colombiano ha determinado como una de las peores formas de trabajo infantil el trabajo doméstico – Resolución 1677 de 2008–.

**NO ES TRABAJADOR DEL SERVICIO DOMÉSTICO.** La persona que ejecuta labores tales como, aseo, cocina, lavado, planchado y cuidado de niños, en una empresa, club social o deportivo, establecimiento comercial, colegio, conjunto residencial, finca, iglesia, comunidad religiosa y, en general, en entidades con o sin ánimo de lucro. Tampoco se entiende qué es trabajador doméstico, cuando durante algunos días realiza las referidas actividades en el hogar del empleador, pero otros días de la semana este lo traslada a su establecimiento o empresa a realizar labores similares.

#### **2. Modalidades de trabajo servicio doméstico**

Los trabajadores del servicio doméstico pueden ser:

- Internos. Quienes residen en el sitio de trabajo.
- Externos. Quienes no residen en el sitio de trabajo.
- Por días. Los que laboran sólo unos días de la semana y no residen en el lugar de trabajo

#### **Artículo 2º**

1. El presente Convenio se aplica a todos los trabajadores domésticos.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa celebración de consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, excluir total o parcialmente de su ámbito de aplicación a:

a) Categorías de trabajadores para las cuales esté previsto otro tipo de protección que sea por lo menos equivalente; y

b) Categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se planteen problemas especiales de carácter sustantivo.

3. Todo Miembro que se acoja a la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá, en la primera memoria relativa a la aplicación de este Convenio que presente con arreglo al artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, indicar toda categoría particular de trabajadores que se haya excluido en virtud del citado párrafo anterior, así como las razones de tal exclusión, y en las memorias subsiguientes deberá especificar todas las medidas que hayan podido tomarse con el fin de extender la aplicación del presente Convenio a los trabajadores interesados.

#### **Legislación Nacional**

El espíritu del Convenio 189 es brindar protección especial a los trabajadores domésticos, aspecto que el Estado colombiano busca al proteger a todos los trabajadores en la Constitución Política de Colombia y normas como el Código Sustantivo de Trabajo. Sin embargo, el convenio permite excluir del ámbito de aplicación a ciertos trabajadores que cumplan con las indicaciones del Convenio, esto en consulta con los trabajadores, para ello no requeriría ningún cambio legislativo, toda vez que en nuestra legislación no se define quiénes son trabajadores, esta exclusión debe ser comunicada a la OIT en su primera memoria elaborada por el Gobierno.

#### **Artículo 3º**

1. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, en conformidad con las disposiciones del presente Convenio.

2. Todo Miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:

- a) La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) La abolición efectiva del trabajo infantil; y
- d) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

3. Al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos y los empleadores de los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y la libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberán proteger el derecho de los trabajadores domésticos y de los empleadores de trabajadores domésticos a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y, con la condición de observar los estatutos de estas organizaciones, a afiliarse a las mismas.

#### **Legislación Nacional**

El Estado colombiano ha venido desarrollando acciones que buscan adoptar mecanismos de promoción y prevención efectiva de los derechos de las trabajadoras domésticas, así como la promoción del cumplimiento y respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

En cuanto al derecho de sindicación, el artículo 39 de nuestra Constitución Política consagra el derecho fundamental de asociación sindical, que consiste en la libre voluntad o disposición de los trabajadores para constituir formalmente organizaciones permanentes



que los identifique y los una en defensa de los intereses comunes de la respectiva profesión u oficio, sin autorización previa, intromisión, restricción o intervención del Estado, o de los empleadores, que signifique la imposición de obstáculos en su constitución o funcionamiento.

Este artículo tiene una naturaleza múltiple, en razón a que la libertad no sólo se limita a la creación de organizaciones sindicales sin intervención estatal, sino que se reconocen otras garantías como el fuero sindical para sus directivos, el derecho de negociación colectiva, la restricción para la cancelación de la personería jurídica por vía administrativa, garantías para el cumplimiento de su gestión sindical, como los permisos sindicales a directivos, el derecho a la huelga limitando tal derecho sólo a la fuerza pública.

El derecho de asociación sindical está protegido de tal forma que la prohibición de atentar contra el mismo involucra a todas las personas sin distinción alguna, y contienen implicaciones, tanto pecuniarias como penales, las cuales se encuentran consagradas en el artículo 39 de la Ley 50 de 1990, y en el Código Penal. La única restricción en cuanto al tema de formación de organizaciones sindicales está dirigida a las fuerzas militares.

Sin embargo, es importante tener en cuenta en relación con la negociación colectiva que así como el legislador restringe el pago de la prima para aquellos trabajadores que ejercen el oficio de servicio doméstico, también podría haber dificultad en cuanto a la negociación colectiva de esta población respecto de pliegos de peticiones que pretendan presentar, en la medida en que los empleadores (de casas de familia), no pueden considerarse como unidades de explotación económica que tengan una dinámica que genere utilidades, por lo que mediante decreto reglamentario debe buscarse una forma de hacer efectivo este derecho, de lo contrario implicaría que podría correrse el riesgo de que los empleadores dejaran de contratar servicio doméstico.

La honorable Corte Constitucional, en Sentencia 051 de 1995, al referirse sobre el tema de la prima de servicios, y que es aplicable por analogía expresó:

***“El artículo 306 del mismo Código Sustantivo de Trabajo que establece la prima de servicios únicamente para los trabajadores de las empresas de carácter permanente, tampoco encuentra la Corte que sea contrario a la Constitución en cuanto priva de tal prima a los trabajadores del servicio doméstico. Esto, por la sencilla razón del origen de la prima de servicios, que, como lo dice la norma citada, sustituyó la participación de utilidades y la prima de beneficios establecidas en legislación anterior. Es claro que el hogar, la familia, no es una empresa y no genera utilidades”.*** (Negritas fuera del texto original).

#### **Artículo 4º**

1. Todo Miembro deberá fijar una edad mínima para los trabajadores domésticos compatible con las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (número 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (número 182), edad que no podrá ser inferior a la edad mínima estipulada en la legislación nacional para los trabajadores en general.

2. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que el trabajo efectuado por los trabajadores domésticos menores de 18 años pero mayores de la edad mínima para el empleo no los prive de la escolaridad obligatoria, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional.

#### **Análisis**

El Estado colombiano viene trabajando con especial atención y compromiso en la lucha por la erradicación del trabajo infantil, mediante diversas normas internas ha reconocido los derechos de los menores de edad, así como estableciendo la edad mínima de trabajo en 15 años. Viene paralelamente trabajando en la promoción y difusión de las peores formas de trabajo infantil siendo una de estas peores formas el trabajo doméstico. En Colombia, para los jóvenes entre 17 y 15 años, les está prohibido desempeñarse en cualquier forma de trabajo doméstico.

El Estado colombiano ha determinado como una de las peores formas de trabajo infantil el trabajo doméstico, prohibiendo de forma expresa este tipo de actividad para los menores de 18 años. Para las personas mayores de 18, que se desempeñen en esta actividad, los ampara las normas de derechos plasmadas en la Constitución Política, Código Sustantivo del Trabajo, así como la legislación promulgada de protección al trabajador.

Colombia ha ratificado el Convenio 138 de la OIT, el cual fue ratificado por las Leyes 515 de 1999 y 1098 de 2006 en su artículo 17 la que indica en forma taxativa cuáles son los trabajos peligrosos y nocivos para los menores de 18 años y ordena que el Ministerio de la Protección Social junto con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar deberán establecer la clasificación de tales actividades, previa consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores, así como de las instituciones y asociaciones civiles interesadas. En el desarrollo de dicha obligación, el trabajo del servicio doméstico está prohibido y considerado como una de “las peores formas de Trabajo Infantil”.

En el estudio sobre ocupaciones y condiciones de trabajo riesgosas para la salud y el desarrollo de los menores en Colombia, que realizó el Ministerio con la Universidad del Rosario en el año 2004, se elaboró la lista de ocupaciones No calificadas para los menores, entre las que se incluyó el servicio doméstico.

Posteriormente en el año 2005 se reglamentó el artículo 23 del Código del Menor a través de la Resolución 4448 de 2005.

#### **Artículo 5º**

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.

#### **Legislación Nacional**

La normatividad colombiana protege no solo a los trabajadores domésticos sino a los trabajadores en general con medidas para la protección contra toda forma de abuso, acoso y violencia en el trabajo; existen las siguientes leyes:

- Ley 1010 de 2006, “por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.
- Ley 1147 de 2007, “por medio de la cual se expiden normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de los niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente”.
- La Ley 1257 de 2008, en su artículo 29 tipificó en Colombia la conducta de acoso sexual, y la pena a la que se hará acreedor el acosador.

#### **Artículo 6º**

Todo Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de

empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad.

#### **Legislación Nacional**

Respecto a los principios de no discriminación, pago de prestaciones sociales generales y especiales, tales como el reconocimiento y pago de la cesantía, intereses, vacaciones e indemnización por despido injustificado, aporte a pensión, salud y riesgos profesionales, les son aplicables, como se expresó anteriormente, a todos los trabajadores sin excepción, lo que indica que los principios y derechos fundamentales en el trabajo, se han ajustado en la legislación interna, reincorporando lógicamente los Convenios Internacionales, reiterándose entonces que las normas de carácter general son aplicables a hombres y mujeres que desempeñan la actividad de servicio doméstico, como así lo prevén los principios generales contenidos en el Código Sustantivo del Trabajo, en especial los artículos 1º, 13, 14 y 16.

#### **Artículo 7º**

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan en particular:

- a) El nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva;
- b) La dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales;
- c) La fecha de inicio del contrato y, cuando este se suscriba para un período específico, su duración;
- d) El tipo de trabajo por realizar;
- e) La remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;
- f) Las horas normales de trabajo;
- g) las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diarios y semanales;
- h) El suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;
- i) El período de prueba, cuando proceda;
- j) Las condiciones de repatriación, cuando proceda;
- y
- k) Las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar el trabajador doméstico o el empleador.

#### **Legislación Nacional**

En lo relativo a la forma como se estipula el contrato, si bien es cierto en Colombia puede celebrarse en forma verbal como una de las modalidades para su celebración, no significa que para el servicio doméstico no se celebre en forma escrita, es decir, que se aplica para todos los trabajadores lo que significa que puede estipularse en forma verbal o escrita, hay libertad de estipular el periodo de permanencia, es decir, a término fijo o indefinido, como todos los contratos de trabajo, pero igualmente existe de antemano la presunción en cuanto a que toda relación de trabajo será regida por un contrato de trabajo. (Artículos 37, 45, 46 y 24 de C. S. del T.).

Sobre la divulgación de las normas, el Ministerio del Trabajo, entre otras medidas ha divulgado en varias oportunidades la Cartilla del Servicio Doméstico donde “reúne los conceptos básicos que les asiste en

materia de jornada laboral, salario, trabajo en dominical y festivo, prestaciones sociales y seguridad social”, para que tanto los trabajadores domésticos como sus empleadores conozcan la normatividad que regula la relación empleador-trabajador. Frente a la recomendación del Convenio de si residen en el hogar para el que trabajan, se respete su privacidad, este aspecto tendría que reglamentarse.

#### **Artículo 8º**

1. En la legislación nacional se deberá disponer que los trabajadores domésticos migrantes que son contratados en un país para prestar servicio doméstico en otro país reciban por escrito una oferta de empleo o un contrato de trabajo que sea ejecutorio en el país donde los trabajadores prestarán servicio, que incluyan las condiciones de empleo señaladas en el artículo 7º, antes de cruzar las fronteras nacionales con el fin de incorporarse al empleo doméstico al que se refiere la oferta o el contrato.

2. La disposición del párrafo que antecede no regirá para los trabajadores que tengan libertad de movimiento con fines de empleo en virtud de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales o en el marco de organizaciones de integración económica regional.

3. Los Miembros deberán adoptar medidas para cooperar entre sí a fin de asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio a los Trabajadores Domésticos Migrantes.

4. Todo Miembro deberá especificar, mediante la legislación u otras medidas, las condiciones según las cuales los trabajadores domésticos migrantes tienen derecho a la repatriación tras la expiración o terminación del contrato de trabajo en virtud del cual fueron empleados.

#### **Legislación Nacional**

Nuestra legislación no contempla específicamente normas sobre los trabajadores del servicio doméstico migrantes.

#### **Artículo 9º**

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos:

- a) Puedan alcanzar libremente con el empleador o empleador potencial un acuerdo sobre si residirán o no en el hogar para el que trabajan;
- b) Que residen en el hogar para el que trabajan no estén obligados a permanecer en el hogar o a acompañar a miembros del hogar durante los períodos de descanso diarios y semanales o durante las vacaciones anuales; y
- c) Tengan derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad.

#### **Legislación Nacional**

Dentro de los parámetros establecidos por el Ministerio del Trabajo se ha incluido para el Servicio Doméstico que las modalidades de trabajo pueden ser: Internos. Quienes residen en el sitio de trabajo y Externos. Quienes no residen en el lugar de trabajo.

La Corte Constitucional señaló en Sentencia C-372 de 1998 que una jornada laboral excesiva contradice los principios de la dignidad humana y las condiciones justas en que se han de cumplir las tareas domésticas, tornándose indispensable fijar un límite al período de trabajo que exceda de la jornada máxima ordinaria y consideró que los trabajadores domésticos que residen en la casa del empleador, no podrán tener una jornada superior a 10 horas diarias y que en el evento en que se requiera el servicio más allá de este límite, procede el reconocimiento de horas extras.

### Artículo 10

1. Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos 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.

2. El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas.

3. Los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios deberán considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional.

### Análisis

Las condiciones laborales de los trabajadores domésticos son similares a las de cualquier trabajador, de acuerdo a las normas expedidas de protección nacional para el sector trabajador.

En la Legislación Colombiana las horas de trabajo es de 48 horas a la semana. (Artículo 53 de la Constitución, la ley y los convenios sobre jornada máxima la cual estipulan una jornada máxima de 48 horas a la semana). Mediante Sentencia C-372 de julio 21 de 1998 la honorable Corte Constitucional declaró exequible en forma condicionada la excepción contenida en el artículo 162 de Código Sustantivo del Trabajo aclarando que los servidores domésticos que residan en la casa del empleador su jornada máxima es de 10 horas.

Es así como la honorable Corte, se pronunció de la siguiente forma: *“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.*

*La Corporación estima que la exequibilidad del literal b) del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo objeto de cuestionamiento, condicionada en los términos establecidos, es la alternativa más razonable, ya que si llegara a declararse la inexecutable, bajo estrictas condiciones de solidaridad y dignidad del trabajador, no hay duda acerca de que ello tendría un efecto perverso, generando desempleo y, eventualmente, la desaparición del trabajo doméstico.*

*En lo que toca con los trabajadores del servicio doméstico que no viven con el patrono en forma permanente, la Corte estima que para ellos rigen las normas ordinarias en materia de garantías salariales y prestaciones sociales”. (Negritas fuera del texto original).*

### Artículo 11

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.

### Legislación Nacional

Ningún trabajador en Colombia puede ganar menos del salario mínimo legal. En el caso del pago del salario en especie y dinero, y cuando el trabajador devengue el salario mínimo legal, por disposición legal contenida en el numeral 3 del artículo 16 de la Ley 50 de 1990, el salario en especie no puede exceder del 30%.

En relación con el lugar, tiempo y modo de pago, estas formalidades están contenidas en los artículos 138 y 13 del C.S. del T., y de su tenor literal se exhibe palmar que es aplicable a todos los trabajadores sin distinción de oficio.

### Artículo 12

1. Los salarios de los trabajadores domésticos deberán pagárseles directamente en efectivo, a intervalos regulares y como mínimo una vez al mes. A menos que la modalidad de pago esté prevista en la legislación nacional o en convenios colectivos, el pago podrá efectuarse por transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal o giro postal o por otro medio de pago monetario legal, con el consentimiento del trabajador interesado.

2. En la legislación nacional, en convenios colectivos o en laudos arbitrales se podrá disponer que el pago de una proporción limitada de la remuneración de los trabajadores domésticos revista la forma de pagos en especie no menos favorables que los que rigen generalmente para otras categorías de trabajadores, siempre y cuando se adopten medidas para asegurar que los pagos en especie se hagan con el acuerdo del trabajador, que se destinen a su uso y beneficio personal, y que el valor monetario que se atribuya a los mismos sea justo y razonable.

### Legislación Nacional

Ningún trabajador en Colombia puede ganar menos del salario mínimo legal. En el caso del pago del salario en especie y dinero, y cuando el trabajador devengue el salario mínimo legal, por disposición legal contenida en el numeral 3 del artículo 16 de la Ley 50 de 1990, el salario en especie no puede exceder del 30%.

El artículo 129 del Código Sustantivo del Trabajo Colombiano dispone:

*“Salario en especie. Modificado, artículo 16, Ley 50 de 1990: 1. Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el patrono suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de esta ley.*

*2. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.*

*3. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).*

### Artículo 13

1. Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro, en

conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

#### Legislación Nacional

Las normas de salud en el trabajo se aplican a todo trabajador. La afiliación de los trabajadores de servicio doméstico a la Seguridad Social, tiene un marco normativo obligatorio desde hace más de 20 años, sin embargo, se percibe aún una baja cobertura, especialmente en el Sistema General de Riesgos Profesionales.

El servicio doméstico tiene derecho a la afiliación a salud, pensiones y riesgos profesionales siempre que devengue por lo menos un salario mínimo mensual legal vigente, además de auxilio de cesantías, subsidio de transporte, dotación de calzado y vestido de labor, como cualquier otro trabajador. Estas obligaciones corren por cuenta del empleador.

Las empleadas que trabajan por días en casas de diferentes empleadores, siempre que devenguen por lo menos un salario mínimo mensual legal vigente deben estar afiliadas al Sistema de Seguridad Social Integral y gozar de los mismos beneficios que las empleadas internas.

Con la expedición de la Ley 100 de 1993 se creó el Sistema Integral de Seguridad Social y dispuso que los trabajadores dependientes –vinculados a través de un

contrato de trabajo– sea verbal o escrito, deberán estar afiliados al Sistema. El Decreto Reglamentario 1295 de 1994 en el artículo 4º, literal d) dispuso la afiliación obligatoria de los trabajadores dependientes al Sistema General de Riesgos Profesionales.

La Ley 797 de 2003 en su artículo 5º modificó el inciso 4º del artículo 18 de la Ley 100 de 1993, por medio de la cual se contemplaba la excepción para los trabajadores del servicio doméstico de cotizar sobre una base inferior a un salario mínimo legal, y dispuso que: “En ningún caso el ingreso base de cotización podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente”.

Los trabajadores domésticos que devenguen como mínimo un salario mínimo mensual legal vigente tienen el derecho a la afiliación en el Sistema General de Riesgos Profesionales, a cargo de las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP). La elección corresponde al empleador y la cotización está a cargo exclusivo de este.

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la administradora de riesgos profesionales a la cual se encuentre afiliado el trabajador al momento de ocurrir el accidente o al momento de requerir la prestación por enfermedad profesional, asume las prestaciones asistenciales y económicas.

Los trabajadores del servicio doméstico que laboren con distintos empleadores cotizarán por intermedio de todos ellos sobre el salario devengado con cada uno, sin que la suma de los aportes mensuales pueda ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente.

Actualmente en Colombia, el aseguramiento en Riesgos Profesionales para los empleados de servicio doméstico, son exactamente iguales a las de los trabajadores en general. Las estadísticas de cobertura actuales son las que se pueden evidenciar en el siguiente cuadro:

Razón social	Empresas afiliadas	Trabajadores afiliados independientes	Trabajadores afiliados independientes	Incapacidad permanente parcial pagada por accidente de trabajo	Incapacidad permanente parcial pagada por enfermedad profesional
ARP Positiva	72.149	107.775	3.114	34	6
Cia. de Seguros Bolívar S. A.	184	391	1	0	0
Cia. de Seguros de Vida Aurora S. A.	5	4	0	0	0
Liberty Seguros de Vida	765	762	1	0	0
Mapfre Colombia Vida Seguros S. A.	120	167	0	0	0
Riesgos Profesionales Colmena	2.503	2.109	7	0	0
Seguros de Vida Alfa S. A.	280	361	1	0	0
Seguros de Vida Colpatría S. A.	3.198	1.638	29	0	0
Seguros de Vida la Equidad Organismo C.	1.148	1.824	0	1	1
Sura Cia. Suramericana de Seguros de Vida	2.431	2.148	7	2	0
<b>Total general</b>	<b>82.783</b>	<b>117.179</b>	<b>3.160</b>	<b>37</b>	<b>7</b>

#### Artículo 14

Todo Miembro, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico y actuando en conformidad con la legislación nacional, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.

De acuerdo con la legislación nacional, existe la protección a la maternidad, esta población goza de fuero especial de tal manera que ninguna trabajadora puede ser despedida por razón de su embarazo accediendo de igual forma a la protección de la seguridad social, pago de incapacidad establecida en la Ley 100

de 1993 norma que es aplicable sin distinción por razón de su oficio, precisamente por la Universalidad de la ley, como principio rector.

La trabajadora tiene derecho a una licencia de maternidad equivalente a catorce (14) semanas, período durante el cual recibirá un subsidio en dinero equivalente al 100 por ciento del salario que devengue en el momento de entrar a disfrutar el descanso, cuyo pago está a cargo de la EPS a la que se encuentre afiliada. Si el empleador no tiene afiliada a la trabajadora, este debe pagar la correspondiente licencia de maternidad.

Si en el curso del embarazo la trabajadora sufre un aborto o un parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos a cuatro semanas, remuneradas con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el

descanso, a cargo de la EPS a la que se encuentre afiliada. Si el empleador no tiene afiliada a la trabajadora, este debe pagar la correspondiente licencia.

Es obligación del empleador conceder a la trabajadora dos (2) descansos de treinta (30) minutos dentro de la jornada laboral para amamantar a su hijo, durante los primeros seis (6) meses de vida, sin que proceda descuento alguno del salario y sin importar la jornada de trabajo.

Fuero de maternidad. Es la garantía de que la trabajadora no puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia, o en el tiempo de licencia por maternidad posterior al mismo. Para efecto del despido, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo o del Alcalde Municipal en los lugares donde aquel no exista. El permiso sólo se concede con fundamento en alguna de las justas causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo (artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, aparte A). Sin esta autorización, el despido carece de todo efecto.

Licencia de paternidad. El trabajador –cónyuge tiene derecho a disfrutar de la licencia de paternidad, que consiste en un descanso remunerado de ocho (8) días hábiles, periodo en el cual recibe un reconocimiento económico cuyo pago está a cargo de la Empresa Promotora de Salud a la que se encuentre afiliado.

El derecho a la licencia de paternidad se acredita con el Registro Civil de Nacimiento, el cual se deberá presentar a la EPS dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

#### **Artículo 15**

1. Para proteger efectivamente contra las prácticas abusivas a los trabajadores domésticos contratados o colocados por agencias de empleo privadas, incluidos los trabajadores domésticos migrantes, todo Miembro deberá:

a) Determinar las condiciones que regirán el funcionamiento de las agencias de empleo privadas que contratan o colocan a trabajadores domésticos, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales;

b) Asegurar la existencia de un mecanismo y procedimientos adecuados para la investigación de las quejas, presuntos abusos y prácticas fraudulentas por lo que se refiere a las actividades de las agencias de empleo privadas en relación a los trabajadores domésticos;

c) Adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas, tanto en su jurisdicción como cuando proceda, en colaboración con otros Miembros, para proporcionar una protección adecuada y prevenir los abusos contra los trabajadores domésticos contratados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas. Se incluirán las leyes o reglamentos en que se especifiquen las obligaciones respectivas de la agencia de empleo privada y del hogar para con el trabajador doméstico y se preverán sanciones, incluida la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas y abusos;

d) Considerar, cuando se contrate a los trabajadores domésticos en un país para prestar servicio en otro país, la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales con el fin de prevenir abusos y prácti-

cas fraudulentas en la contratación, la colocación y el empleo; y

e) Adoptar medidas para asegurar que los honorarios cobrados por las agencias de empleo privadas no se descuenten de la remuneración de los trabajadores domésticos.

2. Al poner en práctica cada una de las disposiciones de este artículo, todo Miembro deberá celebrar consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

#### **Legislación Nacional**

En materia de agencias de empleo, existe en Colombia una regulación aplicable a todas, indistintamente de las actividades que desarrollan e igualmente todas están sometidas a inspección, vigilancia y control por parte del Ministerio del Trabajo. El Decreto 4369 de 2006 (diciembre 4), reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales.

El maltrato de los trabajadores, con el objeto de prevenir, corregir y sancionar las diferentes formas de agresión y ultraje a la dignidad humana, existe la Ley 1010 de 2006, la cual es igualmente aplicable para todos los trabajadores sin distinción en razón a su oficio.

En relación con los trabajadores de servicios domésticos migrantes, no existe disposición específica que regule esta materia.

#### **Artículo 16**

Todo Miembro deberá adoptar medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de asegurar que todos los trabajadores domésticos, ya sea en persona o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general.

#### **Legislación Nacional**

Todo trabajador en Colombia sea o no trabajador doméstico goza de las mismas posibilidades de acceso a la Justicia Laboral cuando considere que sus derechos han sido vulnerados.

#### **Artículo 17**

1. Todo Miembro deberá establecer mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores domésticos.

2. Todo Miembro deberá formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional.

3. En la medida en que sea compatible con la legislación nacional, en dichas medidas se deberán especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad.

#### **Legislación Nacional**

En Colombia los trabajadores domésticos cuentan con mecanismos y medios que aseguran el cumplimiento de la legislación de protección al trabajador, que es aplicable al trabajador doméstico. Las inspecciones de trabajo verifican el cumplimiento de las normas de protección de acuerdo a la legislación nacional.

**Artículo 18**

Todo Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, deberá poner en práctica las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación y de convenios colectivos o de otras medidas adicionales acordes con la práctica nacional, extendiendo o adaptando medidas existentes a fin de aplicarlas también a los trabajadores domésticos o elaborando medidas específicas para este sector, según proceda.

**Legislación Nacional**

Nuestra Constitución Política creó la Comisión Nacional de Políticas Salariales y Laborales, en donde tripartitamente se pueden analizar, al respecto viene desarrollando e implementado nuevas estrategias en la búsqueda de minimizar y evitar la vulneración de derechos de la población que ejerce esta actividad.

**Otros artículos del Convenio****Artículo 19**

El presente Convenio no afecta a las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores domésticos en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.

**Artículo 20**

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

**Artículo 21**

1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

El Gobierno Nacional una vez analizado el contexto nacional e internacional del Convenio que nos ocupa en este proyecto de ley, así como el de legislación comparada, considera de gran utilidad acogerse mediante su ratificación al Convenio 189.

El Trabajo doméstico se encuentra protegido por normatividad Internacional mediante el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El 16 de junio de 2011 en la 100ª Conferencia de la OIT, se adoptaron normas laborales internacionales destinadas a mejorar las condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores domésticos en el mundo, lo cual contribuye un aporte a la comunidad internacional; Colombia como país miembro votó favorablemente este Tratado Internacional.

Realizado el estudio de legislación comparada entre el Convenio y las disposiciones internas podemos señalar que en ningún caso nuestra legislación rebasa la normativa internacional.

De los honorables Senadores y Representantes.

La Ministra de Relaciones Exteriores (Fdo.),

*María Ángela Holguín Cuéllar.*

El Ministro de Trabajo (Fdo.),

*Rafael Pardo Rueda.*

RAMA EJECUTIVA DEL PODER PÚBLICO  
PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Bogotá, D. C., 4 de abril de 2012.

Autorizado. Sométase a la consideración del honorable Congreso de la República para los efectos constitucionales.

(Fdo.) JUAN MANUEL SANTOS CALDERÓN

La Viceministra de Asuntos Multilaterales, encargada de las funciones del Despacho de la Ministra de Relaciones Exteriores,

(Fdo.) *Patti Londoño Jaramillo.*

DECRETA:

Artículo 1°. Apruébase el “Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (N° 189)”, adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en la 100ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el 16 de junio de 2011.

Artículo 2°. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley 7ª de 1944, el “Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (N° 189)”, adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en la 100ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el 16 de junio de 2011, que por el artículo 1° de esta ley se aprueba, obligará al país a partir de la fecha en que se perfeccione el vínculo internacional respecto de la misma.

Artículo 3°. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación.

Dada en Bogotá, D. C., a los...

Presentado al honorable Congreso de la República por la Ministra de Relaciones Exteriores y el Ministro del Trabajo.

La Ministra de Relaciones Exteriores,

*María Ángela Holguín Cuéllar.*

El Ministro de Trabajo,

*Rafael Pardo Rueda.*

LEY 424 DE 1998

(enero 13)

*por la cual se ordena el seguimiento a los convenios internacionales suscritos por Colombia.*

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. El Gobierno Nacional a través de la Cancillería presentará anualmente a las Comisiones Segundas de Relaciones Exteriores de Senado y Cámara, y dentro de los primeros treinta días calendario posteriores al período legislativo que se inicia cada 20 de julio, un informe pormenorizado acerca de cómo se están cumpliendo y desarrollando los Convenios Internacionales vigentes, suscritos por Colombia con otros Estados.

Artículo 2°. Cada dependencia del Gobierno Nacional encargada de ejecutar los Tratados Internacionales de su competencia y requerir la reciprocidad en los mismos, trasladará la información pertinente al Ministerio de Relaciones Exteriores y este, a las Comisiones Segundas.

Artículo 3°. El texto completo de la presente ley se incorporará como anexo a todos y cada uno de los Convenios Internacionales que el Ministerio de Relaciones Exteriores presente a consideración del Congreso.

Artículo 4°. La presente ley rige a partir de su promulgación.

El Presidente del honorable Senado de la República.

*Amylkar Acosta Medina.*

El Secretario General del honorable Senado de la República,

*Pedro Pumarejo Vega.*

El Presidente de la honorable Cámara de Representantes,

*Carlos Ardila Ballesteros.*

El Secretario General de la honorable Cámara de Representantes,

*Diego Vivas Tafur.*

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
GOBIERNO NACIONAL

Publíquese y ejecútense.

Dada en Santa Fe de Bogotá, D. C., a 13 de enero de 1998.

ERNESTO SAMPER PIZANO

La Ministra de Relaciones Exteriores,

*María Emma Mejía Vélez.*

SENADO DE LA REPÚBLICA

Secretaría General (arts. 139 y ss. Ley 5ª de 1992)

El día 19 del mes de abril del año 2012 se radicó en este Despacho el Proyecto de ley número 230, con todos y cada uno de los requisitos constitucionales y legales por Minrelaciones Exteriores, doctora *María Ángela Holguín*; Mintrabajo, doctor *Rafael Pardo*.

El Secretario General,

*Emilio Otero Dajud.*

SENADO DE LA REPÚBLICA

SECRETARÍA GENERAL

Tramitación Leyes

Bogotá, D. C., 19 de abril de 2012

Señor Presidente:

Con el fin de que se proceda a repartir el Proyecto de ley número 230 de 2012 Senado, *por medio de la cual se aprueba el “Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (Nº 189)”*, adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en la 100ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el 16 de junio de 2011, me permito pasar a su Despacho el expediente de la mencionada iniciativa que fue presentada en el día de hoy ante Secretaría General. La materia de que trata el mencionado proyecto de ley es competencia de la Comisión Segunda Constitucional Permanente, de conformidad con las disposiciones reglamentarias y de ley.

El Secretario General,

*Emilio Otero Dajud.*

PRESIDENCIA DEL HONORABLE  
SENADO DE LA REPÚBLICA

Bogotá, D. C., 19 de abril de 2012

De conformidad con el informe de Secretaría General, dese por repartido el proyecto de ley de la referencia a la Comisión Segunda Constitucional y envíese copia del mismo a la Imprenta Nacional con el fin de que sea publicado en la *Gaceta del Congreso*.

Cúmplase.

El Presidente del honorable Senado de la República,

*Juan Manuel Corzo Román.*

El Secretario General del honorable Senado de la República,

*Emilio Otero Dajud.*

\* \* \*

**PROYECTO DE LEY NÚMERO 233  
DE 2012 SENADO**

*por medio de la cual se declara Patrimonio Cultural de la Nación al Festival “El Garcero del Llano” de Yopal-Casanare, y se dictan otras disposiciones.*

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1º. Declárese Patrimonio Cultural de la Nación al Festival “El Garcero del Llano”, que se celebra en la ciudad de Yopal, departamento de Casanare. Reconózcase la especificidad de la cultura llanera y

bríndese protección a sus diversas expresiones de tradición y cultura.

Artículo 2º. Declárese al municipio de Yopal y a sus habitantes como origen y gestores del Festival “El Garcero del Llano”.

Artículo 3º. El Gobierno Nacional a través del Ministerio de Cultura contribuirá a la promoción, sostenimiento, conservación, divulgación, desarrollo y fomento, nacional e internacional, del Festival “El Garcero del Llano”, en sus distintas expresiones, de investigación cultural, de pedagogía y enseñanza de las tradiciones culturales que estén asociadas al Festival.

Artículo 4º. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

*Édgar Espíndola Niño,*

Senador Ponente.

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

Honorables Congresistas:

Me permito someter nuevamente a consideración del Congreso de la República el presente proyecto de ley, como quiera que desde el 20 de julio de 2009 fue radicado por la honorable Representante María Violeta Niño Morales en la Secretaría General de la Cámara de Representantes el proyecto de ley, *por medio de la cual se declara como Patrimonio Cultural de la Nación el Festival “El Garcero del Llano” de Yopal, en el departamento de Casanare, y se dictan otras disposiciones*. Se le asignó el número 03 de 2009 Cámara y se publicó en la *Gaceta del Congreso número 599 del 23 de julio de 2009. Fue designado como ponente para primer debate el honorable Representante* Pedro Nelson Pardo Rodríguez. Las ponencias para primer y segundo debate en la honorable Cámara de Representantes fueron publicadas en las *Gacetas del Congreso números 925 del 21 de septiembre de 2009* y 1181 del 19 de noviembre de 2009, respectivamente. En el Senado de la República le correspondió el número 176 de 2010. El informe de ponencia para primer debate fue publicado en la *Gaceta del Congreso número 1021 del 2 de diciembre de 2010 y aprobado en la sesión del día 5 de abril del 2011*. Alcanzó a tener ponencia para último debate pero fue archivado por tránsito de legislación. Acojo el texto propuesto para segundo debate en Senado y lo someto al juicioso análisis del honorable Congreso de la República.

El proyecto tiene como finalidad declarar Patrimonio Cultural de la Nación el Festival “El Garcero del Llano”, que se realiza anualmente en Yopal, capital del departamento de Casanare, cuyo fin primordial es la formación, la investigación y difusión de los valores artísticos y culturales del llano.

**Sobre el Festival “El Garcero del Llano”**

El Garcero del Llano es un punto de referencia en el rescate de los valores artísticos y la conservación de las costumbres, el folclor y el trabajo del llano, razón por la cual el presente proyecto de ley es importante para garantizar buenos resultados en la consolidación de la identidad cultural de nuestra patria, sobre todo teniendo en cuenta que el objetivo primordial es crear espacios de participación artística y cultural en todas las Instituciones Educativas de Casanare que permitan recrear y fortalecer, igualmente, la identidad llanera.

Este festival es un propósito pedagógico-cultural, implementado en Casanare para las Instituciones Educativas de manera transversal en las diferentes áreas, que genera identidad cultural desde la escuela. Promueve la música, el joropo, la danza, el contrapunteo,

el poema, el coleo, las artes, la gastronomía criolla, las comparsas, es la viva expresión del patrimonio cultural de Casanare. Es el resultado de un esfuerzo colectivo de padres de familia, estudiantes, docentes, directivos docentes, artistas e instructores.

Su historia se remonta al año 1993, cuando se organizó el primer encuentro cultural en la Vereda El Taladro, municipio de Yopal, con la participación de 15 escuelas del sector. En 1994, es fundada la Asociación el Garcero del Llano, con el fin de promover la formación, la investigación y difusión de los valores artísticos y culturales del Llano, adelantando un proyecto pedagógico en los distintos centros educativos del departamento de Casanare, y en donde se involucra, en un trabajo de enseñanza y aprendizaje de doble vía, a docentes, estudiantes, padres de familia, casas de la cultura, organismos gubernamentales y no gubernamentales, y diferentes sectores de la sociedad.

Este proyecto pedagógico incluye la formación en expresiones culturales tan representativas como el canto, el baile, el contrapunteo, el poema, la plástica, la creación literaria, mitos y leyendas, y la interpretación de instrumentos musicales del Llano, sin dejar de lado el coleo como deporte criollo, y la gastronomía como expresión autóctona por excelencia.

Es así como el Festival “El Garcero del Llano” se ha convertido anualmente en la máxima expresión de este enorme esfuerzo pedagógico y cultural, y en donde los estudiantes de cada uno de los planteles educativos de Casanare participan en las diferentes categorías del concurso.

El mencionado Festival promueve además las salidas pedagógicas de los estudiantes al interior del país, con el fin de exponer y posicionar la expresión cultural de los Llanos, consolidando así un intercambio cultural entre los diferentes departamentos y municipios, que han visto en este proyecto un programa piloto para implantar en cada una de las manifestaciones folklóricas a nivel nacional.

El Garcero del Llano, durante los diecisiete años que han transcurrido de incansable labor ha sido objeto o inspiración de diferentes géneros del periodismo: editoriales, columnas, artículos, noticias, entrevistas, crónicas, reportajes y material gráfico, donde manifiestan sus autores el reconocimiento que ha tenido el festival a nivel nacional e internacional, incluido el otorgado por la Cámara de Representantes con la Orden de la Democracia en el grado Cruz Comendador.

#### Sustento constitucional y legal

La Constitución Nacional establece en sus artículos 7° y 8°: “El Estado reconoce y protege la diversidad étnica y cultural de la Nación colombiana”. “Es obligación del Estado y de las personas proteger las riquezas culturales y naturales de la Nación”. El artículo 44 incluye dentro de los derechos fundamentales de los niños la cultura e instituye que los derechos de los niños prevalecen sobre los derechos de los demás.

Así mismo, el artículo 67, que define la educación como un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social, establece que esta debe buscar el acceso a los valores de la cultura y formar al colombiano para el mejoramiento cultural, entre otros aspectos.

Igualmente, los artículos 70, 71 y 72 preceptúan que “el Estado tiene el deber de promover y fomentar el acceso a la cultura de todos los colombianos en igualdad de oportunidades, por medio de la educación permanente y la enseñanza científica, técnica, artística y profesional en todas las etapas del proceso de creación de la identidad nacional. La cultura en sus diversas manifestaciones es fundamento de la nacionalidad. El Estado reconoce la igualdad y dignidad de todas las

que conviven en el país. El Estado promoverá la investigación, la ciencia, el desarrollo y la difusión de los valores culturales de la Nación”.

“Artículo 71. La búsqueda del conocimiento y la expresión artística son libres. Los planes de desarrollo económico y social incluirán el fomento a las ciencias y, en general, a la cultura. El Estado creará incentivos para personas e instituciones que desarrollen y fomenten la ciencia y la tecnología y las demás manifestaciones culturales y ofrecerá estímulos especiales a personas e instituciones que ejerzan estas actividades”.

“Artículo 72. El patrimonio cultural de la Nación está bajo la protección del Estado. El patrimonio arqueológico y otros bienes culturales que conforman la identidad nacional, pertenecen a la Nación y son inalienables, inembargables e imprescriptibles. La ley establecerá los mecanismos para readquirirlos cuando se encuentren en manos de particulares y reglamentará los derechos especiales que pudieran tener los grupos étnicos asentados en territorios de riqueza arqueológica”.

De otra parte, la Ley 397 de 1997, que desarrolla los artículos 70, 71, 72 y demás afines de la Constitución Nacional, establece, dentro de sus principios fundamentales y definiciones, el compromiso del Estado de impulsar y estimular los procesos, proyectos y actividades culturales en un marco de reconocimiento y respeto por la diversidad y variedad cultural de la Nación colombiana. Es obligación del Estado y de las personas valorar, proteger y difundir el Patrimonio Cultural de la Nación. Así mismo, determina que el Estado fomentará la creación, ampliación y adecuación de infraestructura artística y cultural y garantizará el acceso de todos los colombianos a la misma.

Elevar a categoría de Patrimonio Cultural de la Nación el Festival “El Garcero del Llano” de Yopal, en el departamento de Casanare y reconocer la especificidad de cultura tradicional llanera, a la vez que brindar protección a sus diversas expresiones de tradición y cultura, se ajusta a lo establecido por la Constitución y la ley.

Durante los diecisiete años, en los que se ha celebrado el festival han participado, en las distintas etapas un número significativo de concursantes, que dan fe de la trascendencia e impacto que este tiene en el ámbito cultural del departamento de Casanare, de la Orinoquia colombiana y de la Nación. En promedio 9.000 participantes por año, incluyendo la fase institucional que abarca a todos los planteles educativos del área rural y urbana, muestra suficiente, para considerar que debe hacer parte del Patrimonio Cultural de la Nación.

Cordialmente,

Édgar Espíndola Niño,

Senador Ponente.

SENADO DE LA REPÚBLICA

SECRETARÍA GENERAL

Tramitación Leyes

Bogotá, D. C., 24 de abril de 2012

Señor Presidente:

Con el fin de que se proceda a repartir el Proyecto de ley número 233 de 2012 Senado, por medio de la cual se declara como Patrimonio Cultural de la Nación el Festival “El Garcero del Llano” de Yopal-Casanare, y se dictan otras disposiciones, me permito pasar a su Despacho el expediente de la mencionada iniciativa que fue presentada en el día de hoy ante Secretaría General. La materia de que trata el mencionado proyecto de ley es competencia de la Comisión Segunda Constitucional Permanente, de conformidad con las disposiciones reglamentarias y de ley.

El Secretario General,

Emilio Otero Dajud.



PRESIDENCIA DEL HONORABLE  
SENADO DE LA REPÚBLICA

Bogotá, D. C., 24 de abril de 2012

De conformidad con el informe de Secretaría General, dese por repartido el proyecto de ley de la referencia a la Comisión Segunda Constitucional y envíese copia del mismo a la Imprenta Nacional con el fin de que sea publicado en la *Gaceta del Congreso*.

Cúmplase.

El Presidente del honorable Senado de la República,  
*Juan Manuel Corzo Román.*

El Secretario General del honorable Senado de la República,

*Emilio Otero Dajud.*

\*\*\*

**PROYECTO DE LEY NÚMERO 234 DE 2012 SENADO**

*por medio de la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la población negra afrocolombiana en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13 y 40 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.*

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. *Finalidad y conceptos.* La presente ley crea mecanismos que obliga a las autoridades a promover y garantizar a la población negra afrocolombiana la participación en todos los niveles decisorios de las ramas y órganos del poder público, incluidas las entidades a que se refiere el inciso final del artículo 115 de la Constitución Política de Colombia.

Para los efectos de esta ley se entienden aplicables los conceptos contenidos en la Ley 581 de 2000, especialmente los criterios de “máximo nivel decisorio” y “otros niveles decisorios”.

Artículo 2°. *Participación efectiva de los afrodescendientes.* El Estado garantizará la participación de la población negra afrocolombiana, en un porcentaje no menor a la proporción de esta población conforme al censo poblacional legal vigente, en los niveles del poder público del máximo nivel decisorio y de otros niveles decisorios, en las entidades de las tres ramas y órganos del poder público a nivel nacional, y los cargos de mayor jerarquía en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal.

Artículo 3°. *Excepciones.* Lo dispuesto en el artículo anterior no se aplica a los cargos pertenecientes a la carrera administrativa, judicial u otras carreras especiales, en las que el ingreso, permanencia y ascenso se basan exclusivamente en el mérito.

Tampoco se aplica a la provisión de los cargos de elección y a los que se proveen por el sistema de ternas o listas.

Artículo 4°. *Reglas aplicables.* En la aplicación de la obligación contenida en el artículo 2° se aplicarán las normas contenidas en la Ley 581 de 2000 en proporción y armonía a la institucionalidad de protección a la población afrodescendiente. Especialmente se aplicarán los siguientes criterios:

1. En los casos de ingreso y ascenso en la carrera administrativa o en cualquiera de los sistemas especiales de carrera de la administración pública, se garantizará la participación de población negra afrodescendiente en los respectivos concursos o cursos.

2. La regla de selección consagrada en la presente ley se aplicará en forma paulatina, en la medida en que los cargos vayan quedando vacantes.

3. Cuando el nombramiento de las personas que han de ocupar dichos cargos dependa de varias personas o entidades, se procurará que la población afrocolombiana, negra, racial y palenquera tenga una adecuada representación conforme a la regla de selección prevista, sin que este sea un imperativo ineludible por los condicionamientos mismos del proceso de selección.

4. En la provisión de la cuota de género a la que hace alusión la Ley 581 de 2000 se dará prioridad a las mujeres pertenecientes a la población negra afrodescendiente.

Artículo 5°. *Incentivos para vinculación en el sector privado.* Facúltese al Gobierno Nacional para disponer incentivos tributarios especiales para las empresas del sector privado que vinculen en cargos de dirección o del nivel ejecutivo de las mismas, a miembros de la población negra afrocolombiana.

Parágrafo. Créese el Certificado de Responsabilidad Social Empresarial; el cual le será otorgado a las empresas que vinculen a un 10% de trabajadores en los diversos niveles a población afrocolombiana, negra, racial y palenquera.

Artículo 6°. *Vigilancia y cumplimiento de la ley.* El Procurador General de la Nación y el Defensor del Pueblo, velarán por el estricto cumplimiento de esta ley.

La Procuraduría General de la Nación, y la Defensoría del Pueblo dentro de sus actuales estructuras administrativas, crearán una Comisión de Seguimiento y Control al cumplimiento por parte de las autoridades nominadoras a lo establecido en la presente ley, que tendrá las siguientes funciones:

a) Ejercer Veeduría en los concursos públicos para refrendar que las decisiones tomadas no estén dadas por criterios de discriminación racial;

b) Supervisar que los mecanismos de evaluación (entrevistas, pruebas técnicas y psicológicas), no estén sesgados por criterios de discriminación racial;

c) Hacer monitoreo al cumplimiento de la ley en los cargos pertenecientes al máximo nivel decisorio en las diversas entidades y corporaciones públicas;

d) Iniciar los procesos a que hubiere lugar por infringir la ley y adoptar las sanciones respectivas dentro de sus competencias;

e) Presentar ante el Congreso de la República, un informe anual sobre las investigaciones y sanciones impuestas por el incumplimiento de la ley.

Artículo 7°. *Vigencia.* Esta ley rige a partir de la fecha de su promulgación.


  
 Carlos A. Buzo  
 Manuel Viquez  
 VICEL  
 HERIBERTO ANNECETA  
 COMISION DE SEGUIMIENTO Y CONTROL

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

### 1. Contexto

Colombia es el segundo país latinoamericano con mayor presencia de afrodescendientes, las estimaciones oscilan entre que un 15 a 20% del total de la población es afro. “Según el primer gran informe realizado por la ONU sobre la población afrodescendiente, en Colombia esta representaría la quinta parte de todo el país.

Aunque según el censo del 2005 los afrocolombianos son el 10,6 por ciento de la población (4.316.592 personas), la ONU asegura que son más. “El término ‘negro’ suele tener una connotación peyorativa, por lo que muchos afro pudieron sentirse inclinados a no autorreconocerse”, dijo. Basándose en este subregistro, el informe asegura que la cifra puede elevarse al 15 ó 20 por ciento” (*El Tiempo*).

Pero la población afrodescendiente, negra, racial y palenquera ha sido sometidos a procesos históricos de exclusión que no han permitido su acceso a las diversas esferas del poder en Colombia. Conforme a los datos del Movimiento Cimarrón Colombiano:

1. El ingreso per cápita promedio de los(as) afrocolombianos(as) se aproxima a los 500 dólares anuales, frente a un promedio nacional superior a los 1.500 dólares.

2. El 75% de la población afros del país recibe salarios inferiores al mínimo legal y su esperanza de vida se ubica en un 20% por debajo del promedio nacional. La calidad de la educación secundaria que recibe la juventud afrocolombiana es inferior en un 40%, al compararla con el promedio nacional.

3. En los departamentos del Pacífico colombiano, de cada 100 jóvenes afros que terminan la secundaria, sólo 2 ingresan a la educación superior.

4. Aproximadamente el 85% de la población afrocolombiana vive en condiciones de pobreza y marginalidad, sin acceso a todos los servicios públicos básicos.

Como ejemplo de los procesos de exclusión de los afrodescendientes de los espacios de poder en el país, es posible encontrar:

### ESPACIOS DE DECISIÓN CON EXCLUSIÓN DE AFRODESCENDIENTES<sup>1</sup>

ESPACIO Y CANTIDAD DE MIEMBROS	AFROS
16 Ministros	0
9 Altos Consejeros Presidencial	0
De 6 departamentos administrativos Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, DNP, para la prosperidad social, de la función pública, DANE, Colciencias	0
9 Magistrados de la Corte Constitucional	0

<sup>1</sup> MÁXIMO NIVEL DECISORIO. Entiéndase como “máximo nivel decisorio”, el que corresponde a quienes ejercen los cargos de mayor jerarquía en las entidades de las tres ramas y órganos del poder público, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal.

OTROS NIVELES DECISORIOS. Entiéndase por “otros niveles decisorios” los que correspondan a cargos de libre nombramiento y remoción, de la rama ejecutiva, del personal administrativo de la rama legislativa y de los demás órganos del poder público, y que tengan atribuciones de dirección y mando en la formulación, planeación, coordinación, ejecución y control de las acciones y políticas del Estado, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal, incluidos los cargos de libre nombramiento y remoción de la rama judicial.

ESPACIO Y CANTIDAD DE MIEMBROS	AFROS
23 Magistrados de la Corte Suprema de Justicia	0
27 Magistrados del Consejo de Estado	0
De 9 Superintendentes Superintendente Financiero, Industria y Comercio, SPD, Nacional de Salud, de Sociedades, de Economía Solidaria, Vigilancia y Seguridad Privada, Notariado y Registro, de Puertos y Transporte,	0
De 18 miembros del gabinete de Gobierno de Bogotá	1
De 13 miembros del Gabinete de la Alcaldía de Cali	2
De 21 miembros del Gabinete de Medellín	1

### 2. Constitucionalidad y Legalidad

**Artículo 13.** Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

Si bien la Constitución consagra la igualdad de todos y todas ante la ley, y el derecho de todas las personas a recibir la misma protección y trato ante las autoridades, también permite la diferenciación legítima cuando consagra en su artículo 13 que “*El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados*”<sup>2</sup>.

Este inciso, entonces, alude a la dimensión sustancial de la igualdad, “al compromiso Estatal de remover los obstáculos que en el plano económico y social configuran efectivas desigualdades de hecho. La igualdad sustancial revela, entonces, un carácter remedial, compensador, emancipatorio, corrector y defensivo de personas y de grupos ubicados en condiciones de inferioridad, mediante el impulso de acciones positivas de los poderes públicos. Si bien pueden generar una desigualdad, lo hacen como medio para conseguir el fin de una sociedad menos inequitativa y más acorde con el propósito consignado en el artículo 2º de la Carta, de perseguir un orden justo”<sup>3</sup>.

**Artículo 40.** Todo ciudadano tiene derecho a participar en la conformación, ejercicio y control del poder político. Para hacer efectivo este derecho puede:

1. Elegir y ser elegido.

2. Tomar parte en elecciones, plebiscitos, referendos, consultas populares y otras formas de participación democrática.

<sup>2</sup> Constitución Política de Colombia.

<sup>3</sup> Sentencia C-371 de 2000.

3. Constituir partidos, movimientos y agrupaciones políticas sin limitación alguna; formar parte de ellos libremente y difundir sus ideas y programas.

4. Revocar el mandato de los elegidos en los casos y en la forma que establecen la Constitución y la ley.

5. Tener iniciativa en las corporaciones públicas.

6. Interponer acciones públicas en defensa de la Constitución y de la ley.

7. Acceder al desempeño de funciones y cargos públicos, salvo los colombianos, por nacimiento o por adopción, que tengan doble nacionalidad. La ley reglamentará esta excepción y determinará los casos a los cuales ha de aplicarse.

Las autoridades garantizarán la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la Administración Pública.

En virtud de estas disposiciones y consideraciones de orden constitucional, es que el Congreso de Colombia ha venido dando pasos ciertos y seguros para que esta igualdad no solo sea formal, no solo sea legal, sino que además sea una igualdad real, para combatir las inequidades, las diferencias y la discriminación en contra de la población afrocolombiana, negra, racial y palenquera, como recientemente así lo estableciera a través de la Ley 1482.

La pertinencia y conveniencia en la adopción de medidas para promover condiciones de igualdad real es indiscutible, y es en este sentido que esta iniciativa se constituirá en un mecanismo eficaz.

### 3. Jurisprudencia

Mediante Sentencia C-371-00 de 29 de marzo de 2000, Magistrado Ponente, doctor Carlos Gaviria Díaz, la Corte Constitucional revisó la exequibilidad del Proyecto de ley número 62 de 1998 Senado y 158 de 1998 Cámara, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 153 de la Constitución Política, y declaró CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE el artículo 4° del mismo con los siguientes condicionamientos: 'siempre que se entienda que la regla de selección que en él se consagra, se deberá aplicar en forma paulatina, es decir, en la medida en que los cargos del 'máximo nivel decisorio' y de 'otros niveles decisorios' vayan quedando vacantes. Y que cuando el nombramiento de las personas que han de ocupar dichos cargos dependa de varias personas o entidades, se procurará que las mujeres tengan una adecuada representación conforme a la regla de selección allí prevista, sin que este sea un imperativo ineludible.

### 4. Impacto Fiscal

El presente proyecto de ley no presenta impacto fiscal, ya que no se ordenan gastos, ni se establecen concesiones o beneficios tributarios.

### 5. Conclusión

Para finalizar, honorables Congresistas, queremos señalar que con el trámite y aprobación de esta propuesta legislativa, estaremos contribuyendo con la reducción de los niveles de inequidad que vienen padeciendo los pueblos afrocolombianos, negros, raizales y palenqueros de nuestro país.

Esta acción afirmativa permitirá que en los niveles decisorios del poder público este grupo poblacional obtenga una representación acorde a su composición étnica.

De los honorables Congresistas,

### SENADO DE LA REPÚBLICA SECRETARÍA GENERAL

Tramitación Leyes

Bogotá, D. C., 25 de abril de 2012

Señor Presidente:

Con el fin de que se proceda a repartir el Proyecto de ley número 234 de 2012 Senado, *por medio de la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la población negra afrocolombiana en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13 y 40 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones*, me permito pasar a su Despacho el expediente de la mencionada iniciativa que fue presentada en el día de hoy ante Secretaría General. La materia de que trata el mencionado proyecto de ley es competencia de la Comisión Primera Constitucional Permanente, de conformidad con las disposiciones reglamentarias y de ley.

El Secretario General,

*Emilio Otero Dajud.*

### PRESIDENCIA DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA

Bogotá, D. C., 25 de abril de 2012

De conformidad con el informe de Secretaría General, dese por repartido el proyecto de ley de la referencia a la Comisión Primera Constitucional y envíese copia del mismo a la Imprenta Nacional con el fin de que sea publicado en la *Gaceta del Congreso*.

Cúmplase.

El Presidente del honorable Senado de la República,  
*Juan Manuel Corzo Román.*

El Secretario General del honorable Senado de la República,

*Emilio Otero Dajud.*

\*\*\*

### PROYECTO DE LEY NÚMERO 235 DE 2012 SENADO

*por medio de la cual se adopta un régimen especial para los trabajadores portuarios y se dictan otras disposiciones.*

El Congreso de la República

DECRETA:

CAPÍTULO I

### Objeto, ámbito de aplicación, definiciones

Artículo 1°. *Objeto.* El objeto de la presente ley es regular las relaciones de derecho individual de carácter particular y las de derecho colectivo del trabajo, oficia-

les o particulares, que surgen entre patronos y trabajadores portuarios dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Artículo 2°. *Ámbito de aplicación.* Las disposiciones contenidas en la presente ley rigen en todo el territorio de la República de Colombia para todos sus habitantes, sin consideración a su nacionalidad cuya actividad laboral se origine producto de una actividad portuaria.

Artículo 3°. *Definiciones.* Para efectos de la aplicación de la presente ley se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

**Trabajo portuario.** Para los efectos de esta ley, se entiende por la actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, pero dentro del concepto de actividad portuaria y siempre que se efectúe en ejecución de un contrato con un patrón definido bajo el marco del Decreto 2025.

**Trabajador portuario.** Es la persona que desarrolla o ejecuta en el trabajo portuario, tales como supervisor, winchero, trabajadores braceros, y/o estibadores, operadores de equipo trincadores o destrincadores, tarjadores, operadores de amarre de motonaves, conductores de vehículos de Barcazas guayeros, servicios generales, despachadores y todas las actividades, bajo relación de subordinación al empleador portuario realizando una actividad específica ejecutando labores propias del trabajo portuario.

**Empleador portuario.** Para los efectos de esta ley, se entiende por empleador portuario la persona jurídica que opera en los puertos, autorizados en la Ley 1ª de 1991, igualmente para contratar trabajadores portuarios, según lo establecido en la presente ley.

**Supervisor.** Es la persona que le corresponde controlar el personal que labora en la motonave y/o en alguna actividad portuaria; es la responsable que las operaciones se realicen de acuerdo a las normas marítimas y portuarias verificando que cada uno de los trabajadores utilice los elementos de protección personal necesarios.

**Operadores de grúa (winchero, portaloneros).** Winchero es la persona que opera las grúas en las motonaves convencionales y portalonero es la persona que le indica al winchero, a través de señales dónde debe depositar la carga.

**Control. (Tarjadores, despachadores, recibidores)** es la persona que verifica y certifica la llegada o el envío de la carga.

**Bracero.** Es la persona que le corresponde manipular, estibar o desestibar la carga.

**Trincador.** Es la persona que le corresponde trincar o destrincar, amarrar o desamarrar la carga o contenedores.

**Prochero.** Es la persona que le corresponde enganchar o desenganchar la carga que sube o baja de la motonave a través del winchero.

**Palero.** Es la persona que le corresponde movilizar o palear el grano que se encuentra en las esquinas de las bodegas de la motonave para colocar el producto donde el winche lo pueda recoger y descargar; en este rango se ubican los tolveros, los que recogen el producto que se esparce en aproche cuando el winchero evacua la carga de la cuchara a la tolva.

**Mecánico de cuchara Guayero.** Le corresponde revisar el estado de las almejas o cucharas y realizar el mantenimiento cuando esta lo requiera.

**Operador de equipo.** (Elevador, tractoristas, RD); es la persona que le corresponde operar o conducir los elevadores que movilizan y suben la carga a camiones, retira y surte al aproche en el cargue o descargue de las motonaves a los tractoristas y operadores de RD, les corresponde transportar los contenedores y la carga general desde su depósito hasta las motonaves o viceversa.

**Alistamiento, cargador y descargador de camiones y vagones.** Es la persona que le corresponde cargar o descargar los camiones y vagones.

## CAPÍTULO II

### Disposiciones generales

Artículo 4°. *Tarifas y/o salario mínimo portuario.* Es el que todo trabajador portuario tiene derecho a percibir para atender sus necesidades normales y a las de su familia en el orden material, moral y cultural, partiendo de un salario básico según la labor.

Parágrafo. El salario del trabajador portuario, partirá de un salario básico, de acuerdo a labor que realice.

Artículo 5°. La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo en los terminales marítimos y muelles públicos o privados, homologados o no homologados, beneficiarios de concesiones portuarias, es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) horas a la semana.

Parágrafo 1°. Aquellos puertos o terminales marítimos o fluviales que laboren las 24 horas contarán con tres turnos de trabajo.

Parágrafo 2°. El empleador no podrá, aun con el consentimiento del trabajador portuario contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día.

## CAPÍTULO III

### Seguridad del Trabajador Portuario

Artículo 6°. Todas las empresas operadoras portuarias y en general toda persona natural o jurídica que contrate a los trabajadores portuarios, deben efectuar a su cargo la seguridad social y parafiscales de todos sus trabajadores.

Parágrafo 1°. La seguridad social integral del trabajador portuario es responsabilidad directa del empleador quien debe cumplir con el sistema de seguridad social integral que señala la legislación vigente, y que lo obliga a afiliarse a los trabajadores a los sistemas generales de seguridad social.

Parágrafo 2°. El Ministerio del Trabajo o quien haga sus veces reglamentará la afiliación de los trabajadores portuarios al sistema de seguridad social, de tal forma que esa afiliación se haga por 30 días y con cobertura familiar.

Artículo 7°. *Responsabilidad solidaria.* Son solidariamente responsables los agentes marítimos, los armadores, las sociedades portuarias regionales, los beneficiarios de concesiones o licencias portuarias, las agencias de aduana, por el valor de los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, seguridad social y parafiscales a que tengan derecho los trabajadores portuarios.

Parágrafo. El trabajador portuario no se podrá contratar bajo la modalidad de intermediación.

## CAPÍTULO IV

**De la contratación de los Trabajadores Portuarios**

Artículo 8°. *Del trabajo nocturno.* Cuando por la misma necesidad de los puertos el trabajador portuario le corresponda trabajar tiempo nocturno este tendrá derecho a los porcentajes o recargos estipulados en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 9°. *Dominicales y feriados.* Cuando por la misma necesidad de los puertos al trabajador portuario le corresponda trabajar días domingos y feriados, tendrá derecho a que se le reconozca todos los porcentajes de acuerdo a las leyes vigentes.

Artículo 10. *Prestaciones sociales.* El trabajador tendrá derecho a que sobre el valor ordinario devengado se le pague todo lo concerniente a prestaciones sociales, (prima, vacaciones, cesantías), igualmente dotaciones, refrigerios y auxilio de transporte.

Artículo 11. *Cesantías.* El trabajador portuario tendrá derecho al pago de un mes de salario por cada año de servicio y proporcionalmente por fracción de año.

Para su liquidación se tendrá en cuenta el último salario mensual devengado por el trabajador, siempre que no haya tenido variación en los tres (3) últimos meses.

Parágrafo. En caso de presentarse variación del salario devengado por el trabajador durante los últimos tres (3) meses, para la liquidación de las cesantías se tendrá en cuenta el promedio mensual devengado como base para su liquidación.

Artículo 12. *Prima de servicios.* De acuerdo a las disposiciones legales, los trabajadores portuarios tendrán derecho al pago de una prima de servicios que corresponde a un salario mensual por cada año laborado. Su pago se hará en dos (2) cuotas anuales semestrales.

En caso de que la vinculación del trabajador sea inferior a un año, el pago será proporcional al tiempo que el trabajador lleve vinculado.

Artículo 13. *Vacaciones.* Por disposición del empleador o a solicitud del trabajador, las vacaciones serán concedidas a los trabajadores portuarios conforme a la normatividad vigente conforme a los intereses de ambas partes.

Las vacaciones pueden acumularse de un año a otro y por cada uno de ellos se debe otorgar como mínimo seis días hábiles continuos de vacaciones y pueden convenirse en acumular los días restantes hasta por dos años.

Cuando termine el contrato de trabajo y el empleado tenga periodos de vacaciones pendientes, el empleador debe pagarlas en dinero por año cumplido y proporcionalmente por cada fracción que exceda de tres meses. Por fracciones inferiores a tres meses no hay derecho a liquidar vacaciones salvo que el trabajador haya contratado a término fijo inferior a un año.

Artículo 14. Todo trabajador portuario tiene derecho a una dotación adecuada según la labor que desempeñe y las recomendaciones de los inspectores de seguridad industrial y salud ocupacional.

Las fechas de suministro de estos elementos deberán ser acordadas con empleador y comunicadas oportunamente al trabajador una vez se dé inicio a la relación laboral. Estos implementos son de uso obligatorio por el trabajador.

Artículo 15. Todas las empresas operadoras portuarias que contrate trabajador portuario, debe hacerlo por

escrito y por un tiempo mínimo de un (1) año, cubriendo todas sus prestaciones sociales.

Artículo 16. El Ministerio del Trabajo reglamentará lo pertinente con esta ley, en especial las sanciones por su incumplimiento; igualmente se hará una evaluación por oficio o tarea teniendo en cuenta a los sindicatos portuarios, operadores portuarios, navieros y sociedades portuarias.

Artículo 17. Las disposiciones de esta ley se incorporan íntegramente a los reglamentos técnicos operativos que establece la Ley 1ª de enero de 1991.

Artículo 18. De conformidad con el artículo 150 numeral 10 de la Constitución Nacional, revístase al Presidente de la República de precisas facultades extraordinarias para expedir por medio de decretos con fuerza de ley, por el término de seis (6) meses, contados a partir de la expedición de la presente ley, el escalafón de cargos, la tabla salarial y el recargo por labores de los trabajadores portuarios.

Artículo 19. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación.

Autores:



Hernando Arellano  
Comandante en Jefe

Edmundo Delgado

Tomás Arellano  
24 Julio del 2011

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

Con el fin de aumentar la competitividad de los puertos, atender el proceso de apertura económica, enmarcar a Colombia en la globalización de la economía, aumentar la eficiencia y disminuir los costos, el gobierno colombiano expidió la Ley 1ª del 10 de enero de 1991, que modificó totalmente el modelo portuario.

Las bondades de la Ley 1ª del 10 de enero de 1991, las sociedades portuarias y los operadores portuarios no la discuten, como tampoco los grandes beneficios que han obtenido con su implementación.

Desafortunadamente, la ley dejó por fuera la formalización laboral del trabajador portuario sin un patrono definido.

Viendo así la gran oportunidad de formalización laboral, contratación directa, definición de patrono en este proyecto de ley apoyado en el Decreto 2025 del 8 de junio del 2011.

A lo anterior se suma el hecho de que los beneficios sociales y económicos que otorgaba la Empresa Puertos de Colombia a las ciudades donde operaban los puertos, en el nuevo modelo portuario desaparecieron con la empresa; se generaban aproximadamente 8.000 empleos de los cuales se beneficiaban 8.000 trabajadores ocasionales y sus familiares, además de los 2.500 trabajadores con contratación directa de la Empresa Puertos de Colombia.

El nuevo modelo portuario está soportando una altísima presión social que le está creando serios problemas de estabilidad y le resta confiabilidad al sistema.

Debido a la presión y a la situación del manejo laboral, el Terminal Marítimo de Buenaventura fue sometido a un cese de actividades por más de 10 días por parte de los trabajadores portuarios en el año 1997. Se hicieron en su momento los esfuerzos institucionales necesarios para solucionar esta problemática, pero pese a la buena voluntad demostrada, el problema todavía

existe y se reduce a los aspectos que se mencionan en esta exposición de motivos.

### **Del Régimen Especial**

En la Sentencia C-835 de 2002 en la que se declaró la exequibilidad del literal c) del artículo 121 del Decreto 1213 de 1990.

“(…)

“Así, cabe recordar que en dicha sentencia se señaló que (i) La existencia de regímenes prestacionales diferentes no es en sí misma contraria al principio de igualdad constitucional; (ii) la existencia de sistemas prestacionales especiales responde a la necesidad de garantizar los derechos adquiridos de ciertos sectores de la población que por sus características especiales merecen un trato justificadamente diferente al que reciben los demás beneficiarios de la seguridad social; (iii) la Constitución Política admite en este sentido la existencia de un régimen especial de prestación social exclusivamente dirigido a los miembros de la Fuerza Pública y que, por consiguiente, dicho sistema se encuentra regulado por disposiciones diferentes a las que constituyen el régimen general de seguridad social previsto en la Ley 100 de 1993; (iv) la Corte ha señalado que, aunque el trato diferencial no quebranta por sí mismo el principio de igualdad constitucional de los miembros del régimen especial frente a los beneficiarios del régimen general, dicho tratamiento diferencial debe estar encaminado a mejorar las condiciones económicas del grupo humano al cual se aplica, por lo que resultan inequitativos, es decir, contrarios al principio de igualdad constitucional, los regímenes especiales de seguridad social que introducen desmejoras o tratamientos de inferior categoría a los concedidos por el régimen general; (v) No obstante, la Corte ha precisado que dada la complejidad de los sistemas prestacionales y la interdependencia de las prerrogativas por ellos conferidas, para que el trato diferencial otorgado por un régimen especial sea verdaderamente discriminatorio es necesario que el mismo se evidencie de manera sistemática, no fraccionada. En otros términos, el trato resulta discriminatorio y, por tanto, constitucionalmente reprochable sólo si el conjunto del sistema –no apenas uno de sus elementos integrantes–, conlleva un tratamiento desfavorable para el destinatario; (vi) Así entonces, si la desmejora sólo se evidencia en un aspecto puntual del régimen, en una prestación definida o en un derecho concreto, no es dable deducir por ello trato discriminatorio; en estos casos deberá estudiarse –conclusión a la que se llega después de analizar el sistema en su conjunto– si la desventaja detectada en un aspecto puntual del régimen especial se encuentra compensada por otra prestación incluida en el mismo; (vii) Al respecto la Corte ha señalado así mismo que “...las personas (vinculadas a los regímenes especiales deben someterse integralmente a estos sin que pueda apelarse a los derechos consagrados en el régimen general. En efecto, no es equitativo que una persona se beneficie de un régimen especial, por ser este globalmente superior al sistema general de seguridad social, pero que al mismo tiempo el usuario pretenda que se le extiendan todos los aspectos puntuales en que la regulación general sea más benéfica.; (viii) La Corte ha

precisado además que dado que los sistemas de seguridad social –tanto el general como los regímenes especiales– funcionan de acuerdo con metodologías propias, además de que confieren prerrogativas diversas –por razón de las características comunes al grupo humano que se dirigen–, no resultaría legítimo que, para detectar posibles discriminaciones, se los comparara con la misma regla o se les aplicaran iguales patrones de confrontación; (ix) Sólo si la prestación social de la cual se predica la posible discriminación es lo suficientemente autónoma como para advertir que ella, en sí misma, constituye una verdadera discriminación respecto del régimen general, podría el juez constitucional retirarla del ordenamiento jurídica. (x) Pero la Corporación ha precisado que solamente podría darse esa circunstancia (a) si la prestación es autónoma y separable, lo cual debe ser demostrado claramente (b) la ley prevé un beneficio indudablemente inferior para el régimen especial, y (c) que no exista otro beneficio superior en ese régimen especial que compense la desigualdad frente al Sistema General de Seguridad Social y que la carencia de compensación resulte evidente”<sup>1</sup>.

### **Problemática del trabajador portuario**

#### **1. Inestabilidad laboral**

A los terminales marítimos llegan buques de línea regular y buques cuarteados. El terminal de Buenaventura, por ejemplo, recibe alrededor de 100 motonaves por mes, que en promedio permanecen en el puerto entre 5 horas a 75 horas máximo. Cuando se trata de buques que transportan contenedor, cuando se trata de carga general o gráneles sólidos, puede durar un buque de 5 a 10 días.

Las actividades de cargue, descargue, estiba, destiba, embalaje y la desembalaje de contenedores es prestado por operadores portuarios que a la vez subcontratan al trabajador portuario (modelo adjunto).

#### **Cadena de construcción del trabajador portuario que se determina así:**

1. SOCIEDAD PORTUARIA
2. EXPORTADOR E IMPORTADOR
3. AGENTE NAVIERO
4. OPERADORAS PRIMARIAS
5. EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES, SAS, COOPERATIVAS PRE- COOPERATIVAS Y CONTRATISTA DE MALETIN.
6. TRABAJADOR PORTUARIO

Al trabajador se le contrata únicamente por el tiempo que permanece el buque atracado al muelle o cuando el servicio lo requiera, es decir, si un buque de gráneles sólidos transporta 25.000 toneladas de productos, este permanece entre 8 y 12 días aproximadamente, pues por ese tiempo se contrata al personal, lo que nosotros llamamos: Una Discontinuidad de la oferta en el Trabajo Portuario.

El primer problema del trabajador portuario es inestabilidad laboral en un 80% de la masa trabajadora y cambia de patronos cada 8, 10 ó 12 días.

<sup>1</sup> **Sentencia C-825 de 2006** Magistrado Ponente, doctor MARCO GERARDO MONROY CABRA Referencia: Expediente D-4040.

## 2. Tarifas y salarios

Los trabajadores portuarios, son contratados por empresa que la Ley 1ª de 1991 define como operadores portuarios. Estos operadores portuarios cobran unas tarifas por ejecutar la actividad portuaria. Estas tarifas se rigen por el libre juego de la oferta y la demanda, tal y como lo establece el artículo 20 de la Ley 1ª del 10 de enero de 1991, por lo tanto ningún organismo está en capacidad legal de regularlas dentro del marco legal que hoy existe.

De las tarifas que cobran los operadores se les paga el salario a los trabajadores portuarios y no hay establecido un Salario Mínimo Portuario, esto significa que el salario del trabajador portuario sea cambiante unas veces le pagan más y otras menos porque depende de la tarifa que cobre el operador portuario.

Se tienen datos donde en algunos casos trabajadores portuarios reciben menos de \$80.000 en un mes de trabajo.

Este es el origen del segundo problema: salarios del trabajador portuario fluctuante y bajo.

## 3. Salud Ocupacional

La salud ocupacional se divide en dos bloques: salud y seguridad industrial.

En la parte de salud, los trabajadores no gozan de seguridad social, puesto que las empresas promotoras de salud para prestar el servicio solicitan que se coticen mínimo 27 días en el mes. Como los trabajadores sólo laboran 8 ó 10 días nunca cotizan los 27 días requeridos.

En el pasado la Superintendencia Regional de Puertos obligaba a las empresas operadoras a afiliarse a los trabajadores por esos 10 días con el objetivo de que recibieran al menos atención médica en caso de accidente.

El sistema de seguridad social del trabajador portuario no contempla cobertura familiar, no hay cobertura en riesgos profesionales y mucho menos cobertura para vejez e invalidez. Lo que menos puede esperar el trabajador portuario es pensionarse por laborar en los terminales marítimos de Colombia y mucho menos un seguro de vida en caso de muerte accidental.

En la parte de seguridad industrial, a los trabajadores portuarios no se les dan los implementos de seguridad y protección personal. Tampoco la dotación. La ley laboral dice que esto hay que hacerlo, pero jurídicamente no se obliga a una empresa a hacerlo si contrata un personal únicamente por 10 ó 12 días.

El problema de inseguridad laboral es cada día más difícil por el alto índice de accidentalidad que llevamos, un récord impresionante de accidente de trabajo con 25 muertos y 32 inválidos y hasta la fecha nadie responde por esto. En el año 2004 se registraron más de seis (6) muertos.

## 4. Jornada Laboral

La gran mayoría de los trabajadores laboran más de 12 horas en los terminales marítimos de Colombia.

En la práctica en los terminales marítimos de Colombia no se cuenta con una jornada de trabajo definida, se labora 8, 10, 12 y en ocasiones 24 horas.

La jornada de 12 y 24 horas se debe a la obligación que imponen algunos patronos.

Se han hecho varias mesas de trabajo en torno al tema de la jornada laboral y se han sacado algunas conclusiones.

1. Implantar tres (3) turnos de 8 horas cada uno.

De esta manera se dará más empleo y se mejoran los índices de seguridad por accidentes laborales.

## 5. Capacitación

El trabajador portuario que hoy labora en los terminales fue el que le aprendió empíricamente al trabajador de la desaparecida empresa Puertos de Colombia.

Llevamos más de diecisiete (17) años y no hay un modelo coherente y serio de capacitación portuaria. A las Sociedades Portuarias se les aprobó un plan de modernización, pero no un plan de capacitación para los trabajadores. Ella solo capacita al personal que le presta sus servicios.

El trabajador portuario como no tiene empresas ni patrono fijo, no se le capacita, ni para mejorar sus actuales técnicas de trabajo ni para que afronte los retos del futuro y mucho menos para que sortee con éxitos los riesgos laborales.

El trabajador actual tiene conocimientos adquiridos empíricamente y no a través de un proceso de formación regular impartida por una institución seria y especializada.

## 6. Bienestar

Las condiciones de bienestar del trabajador portuario no son las mejores:

– Los trabajadores portuarios no gozan de un plan de recreación.

– Los trabajadores portuarios deben tomar el almuerzo o la cena en el mismo sitio de labores.

La Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura, por ejemplo, ha venido haciendo esfuerzos en tratar de solucionar el problema, pero es claro que ella es administradora y facilita la infraestructura para que más de 200 empresas trabajen al interior del terminal.

La aprobación de la presente ley es una necesidad para las relaciones entre el Estado, los empresarios y los trabajadores portuarios, y son además, mecanismos que contribuyen a la modernización y civilidad de las instituciones laborales del país.

En atención a las razones expuestas, solicitamos el apoyo al proyecto de ley que hoy presentamos a consideración del honorable Congreso de la República.

SENADO DE LA REPÚBLICA  
SECRETARÍA GENERAL

Tramitación Leyes

Bogotá, D. C., 25 de abril de 2012

Señor Presidente:

Con el fin de que se proceda a repartir el Proyecto de ley número 235 de 2012 Senado, *por medio de la cual se adopta un régimen especial para los trabajadores*

*portuarios y se dictan otras disposiciones*, me permito pasar a su Despacho el expediente de la mencionada iniciativa que fue presentada en el día de hoy ante Secretaría General. La materia de que trata el mencionado proyecto de ley es competencia de la Comisión Séptima Constitucional Permanente, de conformidad con las disposiciones reglamentarias y de ley.

El Secretario General,

*Emilio Otero Dajud.*

PRESIDENCIA DEL HONORABLE SENADO  
DE LA REPÚBLICA

Bogotá, D. C., 25 de abril de 2012

De conformidad con el informe de Secretaría General, dese por repartido el proyecto de ley de la referencia a la Comisión Séptima Constitucional y envíese copia del mismo a la Imprenta Nacional con el fin de que sea publicado en la *Gaceta del Congreso*.

Cúmplase.

El Presidente del honorable Senado de la República,  
*Juan Manuel Corzo Román.*

El Secretario General del honorable Senado de la República,

*Emilio Otero Dajud.*

**CONTENIDO**

Gaceta número 176 - Miércoles 25 de abril de 2012  
SENADO DE LA REPÚBLICA

**Págs.**

PROYECTOS DE LEY

Proyecto de ley número 230 de 2012 Senado, por medio de la cual se aprueba el “Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (N° 189)”, adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en la 100ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el 16 de junio de 2011 .....	1
Proyecto de ley número 233 de 2012 Senado, por medio de la cual se declara Patrimonio Cultural de la Nación al Festival “El Garcerero del Llano” de Yopal-Casanare, y se dictan otras disposiciones .....	15
Proyecto de ley número 234 de 2012 Senado, por medio de la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la población negra afrocolombiana en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13 y 40 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.....	17
Proyecto de ley número 235 de 2012 Senado, por medio de la cual se adopta un régimen especial para los trabajadores portuarios y se dictan otras disposiciones.....	19