



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° 729

Bogotá, D. C., jueves, 25 de octubre de 2012

EDICIÓN DE 20 PÁGINAS

DIRECTORES:

GREGORIO ELJACH PACHECO
 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

CÁMARA DE REPRESENTANTES

PONENCIAS

PONENCIA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 144 DE 2012 CÁMARA, 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 junio de 2011.

Bogotá, D. C., 15 de octubre de 2012

Doctor

ÓSCAR DE JESÚS MARÍN

Presidente

Comisión Segunda Constitucional Permanente
 Cámara de Representantes

Apreciado doctor:

Atendiendo la solicitud realizada por la Mesa Directiva de la Comisión Segunda de la Cámara de Representantes y con fundamento en los artículos 150, 153 y 156 de la Ley 5ª de 1992, me permito rendir ponencia para primer debate al **Proyecto de ley número 144 de 2012 Cámara, 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 junio de 2011.

I. TRÁMITE LEGISLATIVO

El día 19 de abril de 2012, el Ministro del Trabajo, doctor Rafael Pardo y la Ministra de Relaciones Exteriores, doctora María Ángela Holguín, radicaron en la Secretaría General del Senado de la República, el proyecto de ley *por la*

cual se aprueba “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.

La Secretaría General del Senado de la República, en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 2º de la Ley 3ª de 1992, asignó el conocimiento de la presente iniciativa a la Comisión Segunda.

El 30 de mayo el mencionado proyecto fue considerado y aprobado en sesión de la Comisión Segunda del Senado, posteriormente el 11 de septiembre de 2012 se dio la discusión y aprobación en la Plenaria del Senado sin modificaciones.

El día 20 de septiembre de 2012 este proyecto es radicado bajo el número 144 en la Secretaría General de la Cámara de Representantes para que siga su curso legal y reglamentario. En la Comisión Segunda de la Cámara se designa al Representante Iván Darío Sandoval Perilla como ponente para primer debate.

II. ANTECEDENTES

Tal como se manifestó en la Exposición de Motivos por parte del Gobierno Nacional al radicar el proyecto objeto de la presente ponencia, por años, en muchos países, han sido conocidos los rasgos 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 la 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.

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.

Colombia en su calidad de Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo, debe cumplir la obligación de sumisión, conforme al artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que consiste en someter los convenios, protocolos y recomendaciones al Congreso de la República adoptados por su Conferencia Anual. En este sentido es un deber del Gobierno Nacional cumplir con el mandato de la OIT.

Los convenios de la OIT son tratados internacionales y por lo tanto los Estados que hayan ratificado un convenio están jurídicamente obligados al cumplimiento de dicho instrumento, al tenor del artículo 19, parágrafo 5° literal d) de la Constitución de la OIT: adoptar “*las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio*”. Así las cosas, tenemos que una vez ratificados los convenios por Colombia, generan obligaciones al Estado colombiano, en virtud del principio *pacta sunt servanda* contenido en la Convención de Viena, sobre el Derecho de los Tratados, por lo tanto para el cumplimiento de las obligaciones que generan los Tratados, cada Estado debe ajustar su legislación interna al contenido de los convenios ratificados, en el presente caso **Colombia no debe ajustar su legislación toda vez que el contenido del Convenio 189 está acorde con nuestra legislación.**

El inciso 4° del artículo 53 de la Constitución Política, dispone que “Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados forman parte de la legislación interna”. Bajo esta premisa constitucional, dichos convenios ingresan automáticamente al ordenamiento jurídico interno, derogando normas anteriores que se le opongan.

El proyecto de ley que el Gobierno Nacional, en este caso representado por los Ministros del Trabajo y de Relaciones Exteriores, ha puesto en consideración del Congreso de la República, busca se apruebe como Ley de la República el Convenio núm. 189 adoptado en la 100ª Conferencia Internacional del Trabajo, “Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos”, el cual 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.

El espíritu del convenio 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 del Trabajo.

Dentro de los principales derechos que reciben los trabajadores domésticos con el Convenio 189 se pueden destacar, entre ellos: horas de descanso diarias y semanales (por lo menos 24 horas), derecho a un salario mínimo y a elegir el lugar donde viven y pasan sus vacaciones. Los Estados Partes del Convenio deben adoptar medidas de protección contra la violencia y al cumplimiento de una edad mínima que es consistente con la edad mínima en otros tipos de empleo. Además, los trabajadores tienen derecho a una adecuada (preferentemente por escrito) información de las condiciones de empleo, que debe -en el caso de la contratación internacional- ser comunicados antes de la inmigración. Los trabajadores domésticos no están obligados a residir en la casa en donde trabajan, ni a quedarse en la casa durante sus vacaciones.

A través del Convenio 189, la OIT ha llevado al sistema de normas a un área de trabajo hasta ahora considerado en un importante número de países dentro de la economía informal. Lo que supone la dignificación con carácter universal de un trabajo tradicionalmente ejercido por los sectores más vulnerables de la población -mujeres, niños y trabajadores migrantes-. Se trata de una norma mínima, incluso respecto de otros Convenios internacionales de trabajo, dirigida a garantizar, para los trabajadores/as domésticos, dos planos de protección en la relación de trabajo: los derechos fundamentales, ligados a la libertad y dignidad de la persona, y los derechos básicos laborales y de seguridad social, garantizando su cumplimiento mediante un sistema de protección judicial y control administrativo.

III. CONTEXTO GENERAL

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 núm. 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 Recomen-

ción núm. 201 aporta orientaciones prácticas y útiles sobre la forma de dar efecto a las obligaciones plasmadas en el Convenio núm. 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 avance fundamental hacia la realización del trabajo decente para todos. Los trabajadores domésticos tienen derecho al trabajo decente al igual que todos los demás trabajadores.

IV. 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 ej. 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 iniciaran 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 1 sobre las disposiciones finales del proyecto de convenio que pasaría a ser el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189).

V. CONTEXTO NACIONAL

Normatividad en Colombia

En Colombia existe un gran número de trabajadoras de servicio doméstico; la normatividad laboral se aplica sin excepción a toda la pobla-

ción incluidas 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 100 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.

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.

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

El Convenio contempla el derecho de sindicación, derecho que está consagrado en el artículo 39 de nuestra Constitución Política como 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.

Respecto a la negociación Colectiva, el Gobierno Nacional deberá hacer grandes esfuerzos para que conjuntamente con las centrales de trabajadores, puedan darse lineamientos que permitan ejercer esta, toda vez que como lo expresa el Gobierno en su exposición de motivos 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, podría correrse el riesgo de que los empleadores dejaran de contratar servicio doméstico.

Nuestra 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.

Teniendo en cuenta que en Colombia ya existen medidas que aseguren que las trabajadoras y los trabajadores del hogar tengan igualdad de condiciones con los demás trabajadores, con la adopción del Convenio nuestro país no solo mostrará su total disposición y compromiso con la Organización Internacional del Trabajo, sino que tendrá mayores herramientas que permitan garantizar los derechos de los y las trabajadoras protegidos por el Convenio.

VI. 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.

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).

Hay aspectos muy particulares que se relacionan en el convenio y que en detalle no se encuentran específicamente en Colombia como es no se les 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.

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.

VII. ESTUDIO DE LEGISLACIÓN COMPARADA

| | <p>Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (N° 189). Adopción: Ginebra, 100ª reunión CIT (16 junio 2011).</p> | <p>LEGISLACIÓN NACIONAL</p> |
|---------------------------|--|--|
| <p>Artículo 1°</p> | <p>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 <i>trabajador doméstico</i> 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.</p> | <p>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 del trabajo. • Por días. Los que laboran sólo unos días de la semana y no residen en el lugar de trabajo.</p> |
| <p>Artículo 2°</p> | <p>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.</p> | <p>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 ciertas 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.</p> |
| <p>Artículo 3°</p> | <p>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;</p> | <p>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</p> |

| | <p align="center">Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (N° 189). Adopción: Ginebra, 100ª reunión CIT (16 junio 2011).</p> | <p align="center">LEGISLACIÓN NACIONAL</p> |
|---------------------------|--|---|
| | <p>b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;</p> <p>c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y</p> <p>d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.</p> <p>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.</p> | <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 podría correrse el riesgo de que los empleadores dejaran de contratar servicio doméstico.</p> <p>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:</p> <p><i>“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”.</i> (Negritas fuera del texto original).</p> |
| <p>Artículo 4º</p> | <p>1. Todo Miembro deberá fijar una edad mínima para los trabajadores domésticos compatible con las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), edad que no podrá ser inferior a la edad mínima estipulada en la legislación nacional para los trabajadores en general.</p> <p>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.</p> | <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 cuales 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 deberá 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”.</p> |

| | <p>Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (N° 189). Adopción: Ginebra, 100ª reunión CIT (16 junio 2011).</p> | <p>LEGISLACIÓN NACIONAL</p> |
|---------------------------|---|--|
| | | <p>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.</p> |
| <p>Artículo 5°</p> | <p>Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.</p> | <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. |
| <p>Artículo 6°</p> | <p>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.</p> | <p>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 1°, 13, 14 y 16.</p> |
| <p>Artículo 7°</p> | <p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. | <p>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.).</p> <p>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 le 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.</p> |
| <p>Artículo 8°</p> | <ol style="list-style-type: none"> 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. | <p>Nuestra legislación no contempla específicamente normas sobre los trabajadores del servicio domésticos migrantes.</p> |

| | <p align="center">Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (N° 189). Adopción: Ginebra, 100ª reunión CIT (16 junio 2011).</p> | <p align="center">LEGISLACIÓN NACIONAL</p> |
|---------------------------|---|---|
| | <p>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.</p> <p>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.</p> | |
| <p>Artículo 9º</p> | <p>Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos:</p> <p>a) puedan alcanzar libremente con el empleador o empleador potencial un acuerdo sobre si residirán o no en el hogar para el que trabajan;</p> <p>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</p> <p>c) tengan derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad.</p> | <p>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.</p> |
| <p>Artículo 10</p> | <p>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.</p> <p>2. El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas.</p> <p>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.</p> | <p>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 del Código Sustantivo del Trabajo aclarando que los servidores domésticos que residan en la casa del empleador su jornada máxima es de 10 horas.</p> <p>Es así como la honorable Corte, se pronunció de la siguiente forma: <i>“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 periodo de trabajo que exceda de la jornada máxima ordinaria, límite por fuera del cual se quebrantarían las garantías mínimas del trabajador.</i></p> <p><i>Sólo en las anteriores condiciones la norma acusada puede ser exequible, de modo que aun cuando sea posible la exigencia de laborar durante un periodo 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.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>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”.</i> (Negritas fuera del texto original).</p> |
| <p>Artículo 11</p> | <p>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.</p> | <p>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.</p> |

| | <p>Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (N° 189). Adopción: Ginebra, 100ª reunión CIT (16 junio 2011).</p> | <p>LEGISLACIÓN NACIONAL</p> |
|---------------------------|---|--|
| <p>Artículo 12</p> | <p>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.</p> <p>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.</p> | <p>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:</p> <p><i>“Salario en especie. Modificado, artículo 16, L. 50 de 1990:</i></p> <p>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.</p> <p>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 proporcionalmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.</p> <p>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%).</p> |
| <p>Artículo 13</p> | <p>1. Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos.</p> <p>2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.</p> | <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 4°, literal d) dispuso la afiliación obligatoria de los trabajadores dependientes al Sistema General de Riesgos Profesionales.</p> <p>La Ley 797 de 2003 en su artículo 5° modificó el inciso cuarto del artículo 18 de la Ley 100 de 1993, por medio del 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”.</p> <p>Los trabajadores domésticos que devenguen como mínimo un salario mínimo mensual legal vigente tiene 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Actualmente en Colombia, el aseguramiento en Riesgos Profesionales para los empleados de servicio doméstico, son exactamente iguales a las de los trabajadores en general.</p> |

| | <p align="center">Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (N° 189). Adopción: Ginebra, 100ª reunión CIT (16 junio 2011).</p> | <p align="center">LEGISLACIÓN NACIONAL</p> |
|---------------------------|---|--|
| <p>Artículo 14</p> | <p>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.</p> | <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.</p> |
| <p>Artículo 15</p> | <p>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:</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> | <p>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.</p> <p>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.</p> <p>En relación con los trabajadores de servicios domésticos migrantes, no existe disposición específica que regule esta materia.</p> |

| | <p>Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (N° 189). Adopción: Ginebra, 100ª reunión CIT (16 junio 2011).</p> | <p>LEGISLACIÓN NACIONAL</p> |
|---------------------------|---|---|
| | <p>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</p> <p>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.</p> <p>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.</p> | |
| <p>Artículo 16</p> | <p>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.</p> | <p>Todo trabajador en Colombia sea o no trabajador doméstico gozan de las mismas posibilidades de acceso a la Justicia Laboral cuando considere que sus derechos han sido vulnerados.</p> |
| <p>Artículo 17</p> | <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> | <p>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.</p> |
| <p>Artículo 18</p> | <p>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 acordadas 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.</p> | <p>Nuestra Constitución Política creó la Comisión Nacional de Políticas Salariales y Laborales, en donde tripartitamente se pueden analizar y 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.</p> |
| <p>Artículo 19</p> | <p>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.</p> | <p>Colombia es miembro de la OIT y de conformidad con la Constitución de la OIT realiza todas las disposiciones aplicables, estos artículos hacen parte de la ratificación.</p> |
| <p>Artículo 20</p> | <p>Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.</p> | <p>Ley 1444 de 2011, en virtud de su artículo 7° se reorganizó el Ministerio de la Protección Social, el cual se denominó Ministerio de Trabajo, y se fijaron los objetivos y estructura del mismo.</p> |
| <p>Artículo 21</p> | <p>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.</p> <p>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.</p> <p>3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.</p> | <p>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.</p> <p>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 100 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.</p> <p>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.</p> |

| | Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (N° 189). Adopción: Ginebra, 100ª reunión CIT (16 junio 2011). | LEGISLACIÓN NACIONAL |
|--------------------|---|-----------------------------|
| Artículo 22 | 1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, contados 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. | |

VIII. ADOPCIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

El Convenio fue sometido a votación el 16 de junio de 2011 en la 100ª reunión de la Conferencia de la OIT en Ginebra. Como la OIT es una organización tripartita, para cada país, el gobierno, los empleadores y los representantes de los trabajadores tienen derecho a votar. El Convenio fue aprobado con 396 votos a favor y 16 en contra (y 63 abstenciones). El Gobierno colombiano y el Delegado de los trabajadores votaron a favor del Convenio.

El convenio entra en vigor un año después de su ratificación por un número de países, que es el procedimiento estándar para que un convenio de la OIT entre en vigor. Las ratificaciones deben ser comunicadas al Secretario General de la OIT.

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).

Se recibió respuesta afirmativa sobre la viabilidad de ratificación, de la CUT; CTC, y CGT de la ANDI no se recibió respuesta.

IX. CONTENIDO DEL CONVENIO

El Convenio que se somete a la aprobación del Congreso consta de 3 artículos los cuales se resumen a continuación:

Artículo 1º. 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.

PROPOSICIÓN

Con base en las anteriores consideraciones, presento ponencia positiva y, en consecuencia, solicito a los Miembros de la Comisión Segunda Permanente Constitucional de la Cámara de Representantes dar primer debate al **Proyecto de ley número 144 de 2012 Cámara, 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 junio de 2011. Sin modificación alguna al texto presentado por el Gobierno Nacional.

Atentamente,

Iván Darío Sandoval Perilla,
Representante a la Cámara,
Ponente.

TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE EN LA CÁMARA DE REPRESENTANTES AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 144 DE 2012 CÁMARA, 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 junio de 2011.

El Congreso de Colombia

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.

Ponente,

Iván Darío Sandoval Perilla,
Representante a la Cámara.

PONENCIA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 243 DE 2012 CÁMARA, 157 DE 2011 SENADO, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NÚMERO 147 DE 2011 SENADO

por medio de la cual se establecen tarifas diferenciales en el servicio público de transporte masivo de pasajeros, de acuerdo con un enfoque social.

I. ANTECEDENTES DEL PROYECTO

En los términos legales esta iniciativa del legislativo cumplió su trámite reglamentario, siendo presentada la ponencia luego de un estudio completo realizado con los asesores jurídicos, entidades estatales, organismos e instituciones que tienen conocimiento en la materia. Se sometió a discusión de la plenaria de la comisión y aprobada por voto unánime de los honorables Senadores ratificó en su integridad el texto del proyecto, además de exponer sugerencias de orden técnico-jurídico y la solicitud de la conformación y realización de una mesa de trabajo para interactuar con los diferentes actores, tanto nacionales como regionales, sobre modificaciones que se expondrán más adelante.

En la ponencia para el primer debate se detalló cada una de las razones técnicas, sociales y legales que sustentan la gestión legislativa de la presente, permitiendo concluir sin duda alguna que el proyecto hace un llamado al Estado y a las empresas privadas, frente a la obligación moral y social en cuanto a la implementación de normas que tiendan al mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos; y en el caso particular, la de ciudadanos vulnerables, tanto por sus condiciones físicas, como económicas.

La iniciativa legislativa surge con los Proyectos de ley números 147 y 157 de 2011, cuyos autores son los honorables Senadores Juan Manuel Corzo Román y Efraín Cepeda Sarabia, respectivamente. La presente ponencia contiene los temas básicos de las iniciativas, que se acumularon para garantizar el principio de economía en la realización de la gestión legislativa y en última ratio la administrativa, temas que de manera contundente coinciden en el bienestar y beneficio de la población más pobre del país, en cuanto a sus derechos constitucionales de locomoción, trabajo y educación, los cuales ampliamente son dispuestos según la implementación oportuna, eficiente y equitativa del servicio público de transporte de pasajeros.

En la actualidad persisten proyectos de similitud categoría, algunos enfocando los tratamientos diferenciales para las personas de la tercera edad, discapacitados y estudiantes, pero dejando de un lado el enfoque socioeconómico y la brecha de desigualdad que debe cerrarse frente al servicio público de transporte de pasajeros.

De lo anterior, se concluye que es necesario que el Estado fomente políticas públicas encaminadas a equilibrar y cerrar las amplias brechas de desigualdad que nos hacen ostentar el deshonroso título, de uno de los países con un alto nivel de desigualdad de América Latina.

II. OBJETIVO DEL PROYECTO DE LEY

El objetivo central que persigue este proyecto de ley es el de lograr que el Estado genere la capacidad institucional para planificar, coordinar y entregar servicios a las personas que lo requieran y un servicio básico que ayude a la economía de los más pobres del país, mediante una ayuda en el servicio público de transporte.

Si el Estado pudiera brindar un servicio de transporte más económico a los que lo necesitan, esto se vería reflejado directamente en un gran alivio y ahorro significativo para las familias más pobres del país.

En el análisis económico, el ingreso (o el gasto) per cápita es considerado usualmente como el indicador más apropiado del bienestar de un hogar. Bajo esta perspectiva, la pobreza se interpreta como la insuficiencia de ingresos que permitiría a los miembros de un hogar satisfacer sus necesidades básicas. Por lo tanto, mientras más bajo sea el nivel de ingresos de un hogar, mayor será la probabilidad que ese hogar presente una situación generalizada de pobreza, en la cual no logra satisfacer una o varias de sus necesidades básicas.

III. CASOS DE TARIFA DIFERENCIAL EN OTROS PAÍSES

A continuación citamos algunos apartes de la ponencia para segundo debate en Senado, en los cuales se señalan varios ejemplos internacionales y nacionales de países que hacen uso del sistema de tarifas preferenciales o subsidios para favorecer algunos tipos de población específicos sobre todo en cuanto a las condiciones de vulnerabilidad o de pobreza; para esto usamos los casos de países del hemisferio y latinoamericanos por ser estos más acordes a nuestra realidad.

Venezuela: El Ministerio del poder popular para el transporte terrestre fijó pasajes preferenciales para los adultos mayores de 60 años y estudiantes que, con solo presentar la credencial emitida por CONAPDIS y la cédula de ciudadanía, adquieren descuentos en los pasajes para acceder al servicio de transporte prestado por el metro de Caracas.

Chile: La Subsecretaría de Transporte de Chile tiene una subdivisión de subsidios, que crea el Subsidio Nacional para el Transporte Público Remunerado de Pasajeros. Su misión es diseñar, estructurar, ejecutar, administrar, evaluar y velar por el correcto funcionamiento de los diversos subsidios que contempla la ley, para lo cual dispone de un calificado equipo de profesionales, tanto en su sede central en la Región Metropolitana, así como en las demás regiones del país.

El denominado Subsidio a la demanda está dirigido a personas de menores ingresos, que tienen domicilio en comunas donde no hay un sistema de transporte público licitado, con el propósito de compensarles el mayor gasto anual en transporte público en que incurren por el solo hecho de no beneficiarse de menores tarifas como los habitantes de las zonas licitadas.

El proceso para recibir el subsidio es para las personas que cumplan con los requisitos de ley y estas no deben postularse, ya que el pago es otorgado por el IPS (Instituto de Previsión Social), pero también se pone límite, para que las personas no reciban múltiples subsidios, como los que tienen Chile que son: Asignación Familiar/Maternal, Subsidio Único Familiar y Chile Solidario.

Argentina: El metro de la ciudad de Buenos Aires contempla en su Contrato de Concesión la tarifa diferencial constituida en un Pase a todos los jubilados, pensionados, retirados de las Fuerzas Armadas y de Seguridad con haber mínimo mensual, Código 001 + CHM del recibo de haberes de jubilación o pensión, alumnos de escuelas secundarias y de nivel terciario no universitario, que concurren a establecimientos estatales o privados con subvención del Estado, así como pase a personas con discapacidades que sean poseedoras de la Credencial Identificadora emitida por la Secretaría de Transporte, Ley 22.431, y a personas con discapacidad visual poseedoras del Certificado del Instituto de Rehabilitación del Lisiado, Ley 13.642.

Usando el SUBE, los usuarios pueden viajar en toda la red de transporte público de pasajeros del área metropolitana recargando efectivo en una sola tarjeta que ante el simple acercamiento a la máquina lectora descuenta el valor del viaje realizado.

Para la nación parece ser una buena acción, la cual no obstante, según los críticos, requiere un mayor control con una política estable, al faltar inclusión en el presupuesto nacional y el transporte ser subsidiado con el impuesto al gasoil debido a la flexibilización del cronograma de renovación del parque automotor.

Es evidente el carácter social que el subsidio de transporte aporta en el desarrollo de un país con dificultades de desigualdad, incluyendo especialmente a aquellos con menores ingresos y menores posibilidades, desde lo económico y lo físico.

Paraguay: Mediante Decreto 6630, el Gobierno de Paraguay establece un Régimen de Subsidio al Transporte Público de Pasajeros con el objetivo de mantener el precio del pasaje urbano y fomentar la realización de inversiones de capital tendientes al mejoramiento del servicio. Los beneficiarios serán las empresas que prestan servicios intermunicipales y municipales, legalmente habilitadas, registradas y en cumplimiento con el pago de sus obligaciones. Además de ello deben estar debidamente inscritas en el Registro del Ministerio de Justicia y Trabajos, pero sobre todo que cumplan con la presentación del Plan de Renovación de su flota y suscriban un compromiso de implementación del mismo. Lógicamente, el incumplimiento de cualquiera de los requisitos impide a las empresas acceder a los beneficios del Subsidio.

También para el control del subsidio las empresas beneficiadas deben suministrar mensualmente al Viceministro de Transporte información juramentada sobre la cantidad de combustible utilizada por cada unidad de bus en forma diaria y mensual, acompañado de los comprobantes respectivos. También

debe presentar el itinerario recorrido, la extensión del recorrido (ida y vuelta), cantidad de redondos por unidad en forma diaria y mensual, cantidad de buses autorizados operativos y de reserva en forma diaria y mensual, cantidad de pasajeros transportados en forma diaria y mensual, constancia de cumplimiento de los cánones establecidos, certificado de cumplimiento tributario vigente y el certificado de cumplimiento de sus obligaciones con el IPS.

Para la puesta en marcha del subsidio, se instala el Sistema de Boleto Electrónico de Pasajeros dentro del Sistema de Transporte Público de Pasajeros del Área Metropolitana de Asunción.

México: México es un país con altas necesidades en cuanto al transporte, por el gran tamaño de las ciudades y la cantidad de personas que requieren el servicio. El mayor subsidio de transportes se da en la Ciudad de México; en el caso del tren ligero de Guadalajara y Monterrey, hay un subsidio también importante, a pesar de que las tarifas son mayores que en el Distrito Federal. En cualquier caso, el subsidio al transporte solo está dirigido a quienes usan metro, tren ligero, trolebús o autobús operados por el Gobierno, dejando fuera del subsidio a millones de personas que lo requieren. Por ello la gran crítica es la necesidad de reorientación del subsidio al individuo y no al medio.

Uruguay: Por Ley 18.180 del 5 de octubre de 2007 se asignó una partida por única vez de \$430.000.000 (pesos uruguayos cuatrocientos treinta millones), con el propósito de destinar un subsidio al transporte colectivo, urbano y suburbano, con el fin de viabilizar una reducción en el precio del boleto, rubro con una alta incidencia en la canasta de consumo de los hogares de menores ingresos.

Son beneficiarias del subsidio: las empresas permisarias de servicios regulares de transporte colectivo en líneas urbanas de Montevideo, las empresas permisarias o concesionarias de servicios regulares de transporte colectivo en líneas suburbanas de Montevideo y las empresas permisarias o concesionarias de servicios regulares de transporte colectivo en líneas urbanas del interior cuyo precio de boleto al 9 de octubre de 2007 fuese superior a \$13.5, que se encuentren al día con la Dirección General Impositiva y el Banco de Previsión Social.

Además de ello, el 5 de octubre de 2011 el Senado aprobó el artículo de la Rendición de Cuentas, que avala el subsidio que favorecerá a miles de jóvenes en todo el territorio nacional, por lo que se dice que el 2012 será el año del boleto gratuito para los estudiantes de secundaria de hasta 18 años.

IV. MARCO CONSTITUCIONAL Y LEGAL

El Proyecto de ley número 243 de 2012 Cámara, 157 de 2011 Senado, acumulado con el Proyecto de ley número 147 de 2011 Senado, por medio de la cual se establecen tarifas diferenciales en el servicio público de transporte masivo de pasajeros de acuerdo a un enfoque social, cumple los requisitos exigidos por la Constitución Política para su estudio y de darse la razón, convertirse en ley de la República.

En lo atinente a la iniciativa, el artículo 154 de la Constitución Política define la iniciativa legal y plantea que las leyes pueden tener origen en cualquiera de las dos Cámaras, salvo las excepciones que trae ella misma. En ese mismo orden de ideas, corresponde al Congreso de la República, según el artículo 150 Superior, numeral 23, expedir las leyes que regirán el ejercicio de la función pública y la prestación de los servicios públicos. La materia de esta ley consiste en la regulación de un servicio público como es el transporte y un derecho propio de los ciudadanos como es el de acceder a dicho servicio.

Como quiera que la sociedad moderna ha requerido la implementación de ciertos servicios y tareas que ejecutan personas públicas y privadas, la solidaridad se muestra en ocasiones como el necesario cumplimiento de cargas y deberes que se desarrollan con miras a favorecer a otras personas, o que tienden al interés general.

Dentro de esta hipótesis puede enmarcarse el caso de los servicios públicos, los cuales obligan tanto al prestador del servicio, en el sentido que no puede crear desigualdades en el suministro, y por tanto debe velar por que todos resulten beneficiados, como a los usuarios, bajo el entendido de que unos deben contribuir más según su capacidad económica, subsidiando de esta forma a los de menores recursos, con lo cual se verifica un deber de solidaridad social a favor de los más necesitados, que no por poseer menos recursos deben verse privados del servicio.

PROPOSICIÓN

Dese primer debate al Proyecto de ley número 243 de 2012 Cámara, 157 de 2011 Senado, acumulado con el Proyecto de ley número 147 de 2011 Senado, por medio de la cual se establecen tarifas diferenciales en el servicio público de transporte masivo de pasajeros de acuerdo a un enfoque social.

Cordialmente,

Diego Alberto Naranjo Escobar,

Representante a la Cámara
departamento de Risaralda,

Partido Conservador Colombiano.

V. PLIEGO DE MODIFICACIONES

Modifíquese. El título del Proyecto de ley número 243 de 2012 Cámara, 157 de 2011 Senado, acumulado con el Proyecto de ley número 147 de 2011 Senado, por medio de la cual se establecen tarifas diferenciales en el servicio público de transporte masivo de pasajeros de acuerdo a un enfoque social.

El cual dirá así:

Proyecto de ley número 243 de 2012 Cámara, 157 de 2011 Senado, acumulado con el Proyecto de ley número 147 de 2011 Senado, por medio de la cual se establecen tarifas diferenciales en los Sistemas Integrados de Transporte Público "SITP", de acuerdo con un enfoque social.

| TEXTO APROBADO EN SENADO | MODIFICACIONES | OBSERVACIONES |
|--|---|---|
| <p>Artículo 1º. Tarifa diferencial. Los sistemas integrados de servicios públicos urbanos de transporte masivo de pasajeros establecerán una tarifa diferencial a favor de los usuarios que reúnan las condiciones establecidas en la presente ley.</p> | | |
| <p>Artículo 2º. Sujetos. Serán beneficiarios de la tarifa diferencial las personas de la tercera edad del Sisbén I, II y III, estudiantes de educación básica y secundaria de Sisbén I, II y III, los estudiantes de educación superior de Sisbén I, II y III, y la población con discapacidad motriz y visual.</p> | <p>Artículo 2º. Sujetos. Serán beneficiarios de la tarifa diferencial las personas de la tercera edad del Sisbén I, II y III, estudiantes de educación básica y media de Sisbén I, II y III, los estudiantes de educación superior de Sisbén I, II y III, y la población con discapacidad motriz y visual.</p> | Se cambia educación secundaria por media. |
| <p>Artículo 3º. De las tarifas. Las personas de la tercera edad mayores de 60 años, del Sisbén I, II y III tendrán un descuento del 30% en la tarifa del pasaje, estudiantes de educación básica primaria, educación secundaria y estudiantes de educación superior de Sisbén I, II y III tendrán un descuento del 20% en la tarifa del pasaje, y la población con discapacidad motriz y visual tendrá un descuento del 50% de la tarifa del pasaje.</p> <p>Parágrafo 1º. No obstante lo anterior, en el caso en el que las tarifas que actualmente se encuentren vigentes ya exista una medida en la cual se implementa una tarifa diferencial y la misma representa un porcentaje mayor al estipulado en la presente ley, predominará la de mayor porcentaje.</p> <p>Parágrafo 2º. Los tiquetes expedidos por el operador del sistema a aquellos considerados beneficiarios por la presente ley son intransferibles e innegociables; el incumplimiento de dicha prohibición acarreará las sanciones de ley.</p> | <p>Artículo 3º. De las tarifas. Las personas de la tercera edad mayores de 60 años, del Sisbén I, II y III tendrán un descuento del 30% en la tarifa del pasaje, estudiantes de educación básica primaria, educación media y estudiantes de educación superior de Sisbén I, II y III tendrán un descuento del 20% en la tarifa del pasaje, y la población con discapacidad motriz y visual tendrá un descuento del 50% de la tarifa del pasaje.</p> <p>Parágrafo 1º. No obstante lo anterior, en el caso en el que las tarifas que actualmente se encuentren vigentes ya exista una medida en la cual se implementa una tarifa diferencial y la misma representa un porcentaje mayor al estipulado en la presente ley, predominará la de mayor porcentaje.</p> <p>Parágrafo 2º. Los tiquetes expedidos por el operador del sistema a aquellos considerados beneficiarios por la presente ley son intransferibles e innegociables; el incumplimiento de dicha prohibición acarreará las sanciones de ley.</p> | Se cambia educación secundaria por media. |
| <p>Artículo 4º. De los contratos de concesión. La tarifa diferencial con sus ajustes deberá quedar prevista y regulada en los contratos de concesión que se celebren con las empresas operadoras del Sistema a partir de la entrada en vigencia de la presente ley. De conformidad con lo anterior, se revisarán los contratos vigentes al momento de promulgarse la presente ley, con el objeto de realizar los ajustes a la estructura financiera de los mismos.</p> | | |
| <p>Artículo 5º. Requisitos. Para acceder a la tarifa preferencial de transporte, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:</p> <p>1. En el caso de los estudiantes de educación básica y secundaria estos deberán:</p> <p>a) Estar cursando estudios en un plantel educativo debidamente reconocido por la Secretaría de Educación Distrital o Municipal respectiva, y pertenecer a la clasificación del Sisbén I, II y III.</p> <p>b) De conformidad con dichos requisitos, el estudiante deberá presentar al operador del sistema el carné de la institución educativa superior y el carné del Sisbén vigentes en el momento de solicitar la tarifa diferencial.</p> <p>2. En el caso de las personas de la Tercera Edad, los requisitos son:</p> <p>a) Ser personas mayores de 65 años de edad.</p> <p>b) Contar con carné del Sisbén que los identifique como pertenecientes a los estratos I, II y III.</p> <p>c) Dado lo anterior, el adulto mayor deberá presentar al operador del sistema la cédula de ciudadanía y el carné vigente del Sisbén en el momento de solicitar la tarifa diferencial.</p> <p>3. En el caso de los estudiantes de educación superior, los requisitos son:</p> <p>a) Estar cursando estudios universitarios en una institución de educación superior reconocida por el Ministerio de Educación Nacional e Icfes y pertenecer a la clasificación del Sisbén I, II y III.</p> <p>b) De conformidad con dichos requisitos, el estudiante universitario deberá presentar al operador del sistema el carné de la institución educativa superior y el carné del Sisbén vigentes en el momento de solicitar la tarifa diferencial.</p> | <p>Artículo 5º. Requisitos. Para acceder a la tarifa preferencial de transporte, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:</p> <p>1. En el caso de los estudiantes de educación básica y media estos deberán:</p> <p>a) Estar cursando estudios en un plantel educativo debidamente reconocido por la Secretaría de Educación Distrital o Municipal respectiva, y pertenecer a la clasificación del Sisbén I, II y III.</p> <p>b) De conformidad con dichos requisitos, el estudiante deberá presentar al operador del sistema el carné de la institución educativa superior y el carné del Sisbén vigentes en el momento de solicitar la tarifa diferencial.</p> <p>2. En el caso de las personas de la Tercera Edad, los requisitos son:</p> <p>a) Ser personas mayores de 65 años de edad.</p> <p>b) Contar con carné del Sisbén que los identifique como pertenecientes a los estratos I, II y III.</p> <p>c) Dado lo anterior, el adulto mayor deberá presentar al operador del sistema la cédula de ciudadanía y el carné vigente del Sisbén en el momento de solicitar la tarifa diferencial.</p> <p>3. En el caso de los estudiantes de educación superior, los requisitos son:</p> <p>a) Estar cursando estudios universitarios en una institución de educación superior reconocida por el Ministerio de Educación Nacional y pertenecer a la clasificación del Sisbén I, II y III.</p> <p>b) De conformidad con dichos requisitos, el estudiante universitario deberá presentar al operador del sistema el carné de la institución educativa superior y el carné del Sisbén vigentes en el momento de solicitar la tarifa diferencial.</p> | Se cambia educación secundaria por media... Se suprime la expresión e Icfes , del literal a) del numeral 3. |

| TEXTO APROBADO EN SENADO | MODIFICACIONES | OBSERVACIONES |
|--|--|---|
| <p>4. En los casos de la población con discapacidad motriz y visual permanente, deberá presentar al operador del sistema certificación expedida por la secretaría municipal destinada al registro y caracterización de la población en condición de discapacidad.</p> <p>Parágrafo único. El estrato se establece de acuerdo con los requisitos sustantivos y formales del sistema de identificación de potenciales beneficiarios de programas sociales.</p> | <p>4. En los casos de la población con discapacidad motriz y visual permanente, deberá presentar al operador del sistema certificación expedida por la secretaría municipal destinada al registro y caracterización de la población en condición de discapacidad.</p> <p>Parágrafo único. El estrato se establece de acuerdo con los requisitos sustantivos y formales del sistema de identificación de potenciales beneficiarios de programas sociales.</p> | |
| <p>Artículo 6º. El Gobierno nacional deberá expedir la reglamentación que considere necesaria para la implementación del beneficio previsto en la presente ley, dentro de un término no superior a tres (3) meses contados a partir de su vigencia. Las autoridades de transporte competentes y encargadas de la fijación de las tarifas a que hace referencia la presente ley deberán aplicarlas en un plazo máximo de seis (6) meses contados a partir de la vigencia de la presente ley.</p> | <p>Artículo 6º. El Gobierno nacional deberá expedir la reglamentación que considere necesaria para la financiación y la implementación del beneficio previsto en la presente ley, dentro de un término no superior a seis (6) meses contados a partir de su vigencia. Las autoridades de transporte competentes y encargadas de la fijación de las tarifas a que hace referencia la presente ley deberán aplicarlas en un plazo máximo de doce (12) meses contados a partir de la vigencia de la presente ley.</p> | <p>Se incluye la financiación. Y se amplían términos en 6 y 12 meses, respectivamente.</p> |
| <p>Artículo 7º. Contribuyentes exentos. Los alcaldes municipales y distritales podrán a través de sus concejos generar un beneficio de exención en el pago del impuesto de industria y comercio, para las empresas prestadoras del servicio de transporte público masivo de pasajeros, como consecuencia de la implementación de las tarifas diferenciadas en esta ley.</p> | | |
| <p>Artículo 8º. La presente ley rige a partir de su promulgación.</p> | | |

Con fundamento en lo expuesto, en el texto propuesto para primer debate se incluyen estas modificaciones, resaltándose en los respectivos artículos, los ajustes propuestos.

Atentamente,

Diego Alberto Naranjo Escobar,
Representante a la Cámara
Departamento de Risaralda,
Partido Conservador Colombiano.

TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO LEY NÚMERO 243 DE 2012 CÁMARA, 157 DE 2011 SENADO, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NÚMERO 147 DE 2011 SENADO

por medio de la cual se establecen tarifas diferenciales en los Sistemas Integrados de Transporte Público "SITP", de acuerdo con un enfoque social

El Congreso de la República

DECRETA:

Artículo 1º. Tarifa diferencial. Los sistemas integrados de servicios públicos urbanos de transporte masivo de pasajeros establecerán una tarifa diferencial a favor de los usuarios que reúnan las condiciones establecidas en la presente ley.

Artículo 2º. Sujetos. Serán beneficiarios de la tarifa diferencial las personas de la tercera edad del Sisbén I, II y III, estudiantes de educación básica y **media** de Sisbén I, II y III, los estudiantes de educación superior de Sisbén I, II y III, y la población con discapacidad motriz y visual.

Artículo 3º. De las tarifas. Las personas de la tercera edad mayores de 60 años, del Sisbén I, II y III tendrán un descuento del 30% en la tarifa del pasaje, estudiantes de educación básica primaria, educación **media** y estudiantes de educación superior de Sisbén

I, II y III tendrán un descuento del 20% en la tarifa del pasaje, y la población con discapacidad motriz y visual tendrá un descuento del 50% de la tarifa del pasaje.

Parágrafo 1º. No obstante lo anterior, en el caso en el que las tarifas que actualmente se encuentren vigentes ya exista una medida en la cual se implementa una tarifa diferencial y la misma representa un porcentaje mayor al estipulado en la presente ley, predominará la de mayor porcentaje.

Parágrafo 2º. Los tiquetes expedidos por el operador del sistema a aquellos considerados beneficiarios por la presente ley son intransferibles e innegociables; el incumplimiento de dicha prohibición acarreará las sanciones de ley.

Artículo 4º. De los contratos de concesión. La tarifa diferencial con sus ajustes deberá quedar prevista y regulada en los contratos de concesión que se celebren con las empresas operadoras del Sistema a partir de la entrada en vigencia de la presente ley. De conformidad con lo anterior, se revisarán los contratos vigentes al momento de promulgarse la presente ley, con el objeto de realizar los ajustes a la estructura financiera de los mismos.

Artículo 5º. Requisitos. Para acceder a la tarifa preferencial de transporte, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. En el caso de los estudiantes de educación básica y **media** estos deberán:

a) Estar cursando estudios en un plantel educativo debidamente reconocido por la Secretaría de Educación Distrital o Municipal respectiva, y pertenecer a la clasificación del Sisbén I, II y III.

b) De conformidad con dichos requisitos, el estudiante deberá presentar al operador del sistema el carné de la institución educativa superior y el carné

del Sisbén vigentes en el momento de solicitar la tarifa diferencial.

2. En el caso de las personas de la Tercera Edad, los requisitos son:

- a) Ser personas mayores de 65 años de edad.
- b) Contar con carné del Sisbén que los identifique como pertenecientes a los estratos I, II y III.

c) Dado lo anterior, el adulto mayor deberá presentar al operador del sistema la cédula de ciudadanía y el carné vigente del Sisbén en el momento de solicitar la tarifa diferencial.

3. En el caso de los estudiantes de educación superior, los requisitos son:

a) Estar cursando estudios universitarios en una institución de educación superior reconocida por el Ministerio de Educación Nacional y pertenecer a la clasificación del Sisbén I, II y III.

b) De conformidad con dichos requisitos, el estudiante universitario deberá presentar al operador del sistema el carné de la institución educativa superior y el carné del Sisbén vigentes en el momento de solicitar la tarifa diferencial.

4. En los casos de la población con discapacidad motriz y visual permanente, deberá presentar al operador del sistema certificación expedida por la secretaría municipal destinada al registro y caracterización de la población en condición de discapacidad.

Parágrafo único. El estrato se establece de acuerdo con los requisitos sustantivos y formales del sistema de identificación de potenciales beneficiarios de programas sociales.

Artículo 6º. El Gobierno nacional deberá expedir la reglamentación que considere necesaria para la **financiación y la** implementación del beneficio previsto en la presente ley, dentro de un término no superior a **seis (6)** meses contados a partir de su vigencia.

Las autoridades de transporte competentes y encargadas de la fijación de las tarifas a que hace referencia la presente ley deberán aplicarlas en un plazo máximo de **doce (12)** meses contados a partir de la vigencia de la presente ley.

Artículo 7º. Contribuyentes exentos. Los alcaldes municipales y distritales podrán a través de sus concejos generar un beneficio de exención en el pago del impuesto de industria y comercio, para las empresas prestadoras del servicio de transporte público masivo de pasajeros, como consecuencia de la implementación de las tarifas diferenciadoras en esta ley.

Artículo 8º. La presente ley rige a partir de su promulgación.

Atentamente,

Diego Alberto Naranjo Escobar,
Representante a la Cámara
Departamento de Risaralda,
Partido Conservador Colombiano.

COMISIÓN SEXTA CONSTITUCIONAL
PERMANENTE SUSTANCIACIÓN
INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER
DEBATE

Bogotá, D. C., 23 de octubre de 2012

En la fecha fue recibido el informe de la ponencia para primer debate, el pliego de modificaciones y el texto que se propone para primer debate al **Proyecto de ley número 243 de 2012 Cámara, 157 de 2011 Senado, acumulado con el Proyecto de ley número 147 de 2011 Senado, por medio de la cual se establecen tarifas diferenciales en el servicio público de transporte masivo de pasajeros de acuerdo a un enfoque social.**

Dicha ponencia fue presentada por el honorable Representante *Diego Alberto Naranjo Escobar.*

Mediante Nota Interna número C.S.C.P. 3.6-039/ del 23 de octubre de 2012, se solicita la publicación en la **Gaceta del Congreso** de la República.

Cordialmente,

El Secretario General,

Fernel Enrique Díaz Quintero.

C O N T E N I D O

Gaceta número 729 - Jueves, 25 de octubre de 2012
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Págs.

PONENCIAS

| | |
|---|----|
| Ponencia para primer debate y texto propuesto al Proyecto de ley número 144 de 2012 Cámara, 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 junio de 2011 | 1 |
| Ponencia para primer debate al Proyecto de ley número 243 de 2012 Cámara, 157 de 2011 Senado, acumulado con el proyecto de ley número 147 de 2011 Senado, por medio de la cual se establecen tarifas diferenciales en el servicio público de transporte masivo de pasajeros, de acuerdo con un enfoque social..... | 14 |

