

 Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña - Colombia Vigésima Milésima	<b>UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA</b>			
	Documento	Código	Fecha	Revisión
	<b>FORMATO HOJA DE RESUMEN PARA TRABAJO DE GRADO</b>	<b>F-AC-DBL-007</b>	<b>10-04-2012</b>	<b>A</b>
	Dependencia	Aprobado		Pág.
<b>DIVISIÓN DE BIBLIOTECA</b>	<b>SUBDIRECTOR ACADÉMICO</b>		<b>i(58)</b>	

### RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

<b>AUTORES</b>	<b>ANGIE MARCELA BROCHEL DÍAZ CÓDIGO: 240905 MARÍA LUISA VERGEL ROCHA CÓDIGO: 240954</b>		
<b>FACULTAD</b>	<b>FACULTAD DE EDUCACIÓN, ARTES Y HUMANIDADES</b>		
<b>PLAN DE ESTUDIOS</b>	<b>PROGRAMA DE DERECHO</b>		
<b>DIRECTOR</b>	<b>LUIS ALBERTO ARIZA OSPINO</b>		
<b>TÍTULO DE LA TESIS</b>	<b>ANÁLISIS DE LA APLICABILIDAD DEL PRINCIPIO DE CONTROL DE CONVENCIONALIDAD EN RELACIÓN CON EL CONVENIO 189 DE LA OIT FRENTE AL TRABAJO DECENTE DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS EN COLOMBIA</b>		
<b>RESUMEN</b> (70 palabras aproximadamente)			
<p>CON RELACION AL ESTUDIO JURIDICO COLOMBIA, ADOPTO EL CONVENIO 189 PROMULGADO EN 2011 POR LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DE TRABAJO, Y A SU VEZ EN EL MARCO INTERNO JURIDICO SE HAN PROMULGADO NORMAS COMO LEY 1413 DE 2010, EL DECRETO 2616 DE 2013, EL DECRETO 721 DE 2013 Y LA LEY 1788 DE 2016 QUE BUSCAN GARANTIZAR EL ACCESO A LAS GARANTIAS Y CONDICIONES DIGNAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DOMESTICAS EN EL ORDEN INTERNO.</p>			
<b>CARACTERÍSTICAS</b>			
<b>PÁGINAS: 58</b>	<b>PLANOS:</b>	<b>ILUSTRACIONES:</b>	<b>CD-ROM:</b>



Vía Acolsure, Sede el Algodonal, Ocaña, Colombia - Código postal: 546552  
 Línea gratuita nacional: 01 8000 121 022 - PBX: (+57) (7) 569 00 88 - Fax: Ext. 104  
 info@ufpso.edu.co - www.ufpso.edu.co

**ANÁLISIS DE LA APLICABILIDAD DEL PRINCIPIO DE CONTROL DE  
CONVENCIONALIDAD EN RELACIÓN CON EL CONVENIO 189 DE LA OIT  
FRENTE AL TRABAJO DECENTE DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS EN  
COLOMBIA**

**AUTORES**

**ANGIE MARCELA BROCHEL DÍAZ CÓDIGO: 240905**

**MARÍA LUISA VERGEL ROCHA CÓDIGO: 240954**

**Monografía presentada como requisito para optar al título de Abogadas**

**DIRECTOR**

**LUIS ALBERTO ARIZA OSPINO**

**Abogado**

**UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN, ARTES Y HUMANIDADES**

**PROGRAMA DE DERECHO**

**Ocaña, Colombia**

**junio, 2021**

## Índice

### **Capítulo 1. La configuración del trabajo doméstico en dentro del escenario constitucional, normativo y jurisprudencial colombiano .....1**

- 1.1 Evolución del trabajo doméstico hasta su reconocimiento como una actividad en el contexto laboral ..... 1
- 1.2 Desarrollo Constitucional y normativo en el marco del reconocimiento del trabajo doméstico dentro del marco jurídico laboral ..... 3
- 1.3 El aporte de la jurisprudencia a la protección del trabajo doméstico como una actividad laboral ..... 8

### **Capítulo 2. La concepción proteccionista de la Organización Internacional del Trabajo, OIT frente al trabajo domestico.....14**

- 2.1 Conferencia Internacional de Trabajo del año 2004 de la OIT ..... 14
- 2.2 Convenio 189 de 2011 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT ..... 15
  - 2.2.1 Principios concebidos dentro del Convenio 189 de 2011 expedido por la Organización Internacional del Trabajo en relación con el trabajo doméstico. .... 17
    - 2.2.1.1 El horario laboral para los trabajadores y las trabajadoras domésticas según el Convenio 189 de la OIT..... 17
    - 2.2.1.2. Fijación de un salario justo y digno. .... 18
    - 2.2.1.3 El derecho al acceso al régimen de seguridad social. .... 18
    - 2.2.1.4 El derecho a la libre asociación y sindicalización. .... 19
    - 2.2.1.5 Protección en el lugar de trabajo..... 19
    - 2.2.1.6 La situación de los trabajadores y trabajadoras domésticas migrantes..... 20
    - 2.2.1.7. La protección de los niños, niñas y adolescentes..... 20
    - 2.2.1.8. Aplicación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT. .... 20
- 2.3 Recomendación 201 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la Organización Internacional del Trabajo, OIT ..... 21

### **Capítulo 3. Alcances del principio de convencionalidad en el Convenio 189 de 2011 dentro del marco jurídico colombiano .....25**

- 3.1 Aplicabilidad del Convenio 189 de la OIT en la legislación colombiana ..... 25
- 3.2 Precisiones doctrino-jurídicas sobre el principio de control de convencionalidad según la Corte Interamericana de Derechos Humanos ..... 31

3.3 ¿Cuál es el alcance del principio de convencionalidad en el Convenio 189 de 2011 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT adoptado por Colombia en relación con las disposiciones legales que enmarcan la protección de las condiciones laborales para los empleados domésticos?..... 34

**Conclusiones.....40**

**Referencias .....42**

## **Lista de Tablas**

Tabla 1. Providencias de la Corte Constitucional en relación con el trabajo domestico .....	8
---	---

## Introducción

En Colombia, la Constitución Política de 1991, se convirtió en la columna vertebral del marco jurídico, estableándose dentro de la estructura el bloque de constitucionalidad, donde gozan de fuerza vinculante los tratados y convenios que se enmarcan en la protección de los derechos humanos, de donde se desglosan algunos convenios de la Organización Internacional de Trabajo que buscan salvaguardar los derechos de los trabajadores.

De acuerdo con este nuevo modelo, también se adoptan desde la doctrina jurídica internacional algunos principios, como el control de convencionalidad, que se define como:

El principio de control de convencionalidad ha sido creado bajo la doctrina de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, donde dicha herramienta concreta la obligación de garantizar los DDHH por parte de los Estados miembros que integran el SIDH, y que han aceptado la competencia contenciosa del Tribunal Continental. Ello consiste en la verificación que estos deben realizar de que sus normas y prácticas internas se adecuen con los estándares mínimos establecidos en la CADH y la jurisprudencia que elabora la Corte en su interpretación.

(Llugdar)

En este escenario, la Corte Constitucional ha elaborado un estudio enmarcando la constitucionalidad en relación con la ley que introduce el Convenio 189 de 2011 dentro de ordenamiento jurídico colombiano, declarando la legitimidad de la misma. Sin embargo, no existe un estudio en relación con el control de convencionalidad sobre el mismo, que permita abarcar con el cumplimiento de las disposiciones del Convenio dentro del ordenamiento jurídico

interno, lo que constituye el argumento y la necesidad de abordar dicha temática en la presente monografía.

El desarrollo de la misma, se enmarca bajo el escenario de la interpretación hermenéutica jurídica, donde se conciben diferentes metodologías, ajustándose a la temática a investigar, el método exegético jurídico.

Así mismo se pretende abordar un objetivo general enmarcado en analizar el alcance del principio de convencionalidad en el Convenio 189 de 2011 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT adoptado por Colombia en relación con las disposiciones legales que enmarcan la protección de las condiciones laborales para los empleados domésticos.

La monografía se desarrollará en el marco del método exegético, mediante el cual se busca desentrañar la intención del legislador al momento de la promulgación del marco jurídico de protección a los trabajadores domésticos en Colombia y donde se abordará como objetivo general analizar el alcance del principio de convencionalidad en el Convenio 189 de 2011 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT adoptado por Colombia en relación con las disposiciones legales que enmarcan la protección de las condiciones laborales para los empleados domésticos.

Como objetivos específicos se propone estudiar el marco jurídico de la protección laboral de los trabajadores domésticos en Colombia; analizar el principio de control de convencionalidad en la doctrina internacional y nacional, y su aplicabilidad en las normas del derecho interno y

desarrollar un examen crítico relacionado con los alcances del principio de convencionalidad en el Convenio 189 de 2011 dentro del marco jurídico colombiano.



## Resumen

El trabajo doméstico ha existido desde época milenarias, sin embargo, su reconocimiento en el escenario de los derechos, condiciones, garantías y demás que enmarcan la actividad laboral, se han desconocido, bajo el descuido del Estado y la falta de regulación normativa en la materia.

Durante las últimas dos décadas, es decir bajo los inicios del nuevo siglo, se han dado unos cambios en la materia, que ya venía precedida por algunos antecedentes en la Organización Internacional del Trabajo, donde ya se analizaba la necesidad de un reconocimiento normativo en la materia.

Colombia, ha venido avanzando en la materia, y bajo este escenario adopto el Convenio 189 promulgado en 2011 por la Organización Internacional de Trabajo, y a su vez en el marco interno jurídico se han promulgado normas como Ley 1413 de 2010, el Decreto 2616 de 2013, el Decreto 721 de 2013 y la Ley 1788 de 2016, "Por medio del cual se garantiza el acceso en condiciones de universalidad al derecho prestacional de pago de prima de servicios para trabajadores domésticos". (Ley 1788 de 2016)

Sin embargo, dentro de las regulaciones normativas, se presentan algunas situaciones de orden jurídico, que son el argumento de nuestro interés para desarrollar la presente propuesta en tres capítulos, donde se busca determinar ¿Cuál es el alcance del principio de convencionalidad en el Convenio 189 de 2011 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT adoptado por Colombia en relación con las disposiciones legales que enmarcan la protección de las condiciones laborales para los empleados domésticos?

## **Capítulo 1. La configuración del trabajo doméstico en dentro del escenario constitucional, normativo y jurisprudencial colombiano**

### **1.1 Evolución del trabajo doméstico hasta su reconocimiento como una actividad en el contexto laboral**

Para hablar de trabajo doméstico o de los trabajadores y trabajadoras domésticas, es preciso decir que el mismo ha tenido su desarrollo en épocas prehistóricas, es decir que ha estado presente en la historia misma de la humanidad. Sin embargo, para efectos de nuestra monografía no haremos un recorrido histórico sobre la misma, sino una sinopsis de su desarrollo e importancia hasta nuestros tiempos.

De esta forma, es importante precisar que Hispanoamérica se vivió la época Colonial, en la que se concibió la esclavitud, y de donde se prevé que las mujeres esclavas fueron sometidas al trabajo doméstico, inicialmente sin derecho a remuneración. Al respecto afirma Lozano & Mestra, 2018 que el mismo era desarrolla mayormente por esclavas negras, aunque también se encontró el aprovechamiento a las mujeres indígenas, que fueron estigmatizadas con una percepción de personas serviles y quienes debían prestar servicios no cualificados. (Pág. 12)

Con la llegada de la época independentista de la Corona Española, se abolió la esclavitud, reconociéndose nuevas condiciones de libertad para los esclavos y el pago de la remuneración por el servicio prestado, sin que se presentarían grandes cambios en materia laboral.

Durante la llegada de mitad del Siglo XIX se comienzan a producir fenómenos como la Industrialización, afirma Barrera, 2019, el trabajo doméstico también tuvo un impacto en materia de expansión, por lo cual comenzó a llegar las grandes ciudades y municipios más prósperos, siendo para esta época fuerte la tendencia de las mujeres de las zonas rurales trasladarse a las ciudades para ejercer dichas labores del trabajo doméstico. (Pág. 1)

El trabajo doméstico se convirtió en un amplio campo laboral en Colombia, pero en materia de garantías laborales, no existía para esa época ningún tipo de reglamentación, ya que la actividad no se concebía en el derecho laboral, y por lo tanto, la vinculación se hacía de forma verbal, con condiciones muy críticas en materia de derechos laborales, solamente se reconocía un salario básico, se les asignaban las funciones de la cocina, la limpieza del hogar, entre otras. Al mismo tiempo, se buscaba por parte de los empleadores, que las mujeres respondieran a requisitos como juventud y fortaleza física para el desarrollo de sus funciones.

El proceso de desarrollo e industrialización trabajo consigo que las clases medias y altas, requirieran con mayor demanda el trabajo de las empleadas domésticas, y a otras áreas laborales, lo que comenzó a ocupar a la agenda legislativa, para la regulación de las condiciones laborales de los trabajadores en Colombia. La lamentable Masacre de las Bananeras, fue otro suceso que aceleró este proceso de regulación normativa de las relaciones contractuales laborales.

De esta forma, se origina en Colombia, el desarrollo del empleo doméstico bajo siglos de desconocimiento en materia laboral, pero si bajo un tendencia de demanda en los hogares de clase media y alta en todo el territorio nacional, y que alcanza su reconocimiento en el derecho

laboral, de manera muy reciente, como lo describiremos en los siguientes apartados del presente capítulo.

## **1.2 Desarrollo Constitucional y normativo en el marco del reconocimiento del trabajo doméstico dentro del marco jurídico laboral**

Como se anunció en el apartado anterior, en territorio colombiano, se vivió el lamentable suceso de la Masacre de las Bananeras, se comenzó a escribir otra historia en materia de la hegemonía política de esta época, que llevo a la elección como Presidente de la República Alfonso López Pumarejo, quien promovió en el campo legislativo el sindicalismo y el derecho a la huelga.

Dentro de este periodo presidencial, se promulga la Ley 10 de 1934, que reglamenta aspectos de la vinculación laboral, como la calidad del empleado, los horarios, las condiciones de contratación, siendo este el primer precedente de protección laboral, que cobijaría también el gremio de trabajadores y trabajadoras domésticas, toda vez que la protección jurídica enmarcaba a los trabajadores particulares, que no fuesen obreros, y que realizaran el trabajo bajo los elementos de la subordinación remuneración y prestación del servicio personal.

Previo a dicha reglamentación, la relación contractual con las trabajadoras del servicio doméstico, se enmarcaba en el Código Civil, como una relación de arrendamiento de personas.

Con posterioridad se expidió el Acto Legislativo 1 de 1936, donde se establece que el trabajo es una obligación social y que gozará de la protección estatal, lo que permite entonces

concluir, que elevado este reconocimiento en el ámbito constitucional, es la primera vez que se da una evolución significativa en esta materia.

Durante el segundo periodo presidencial de Alfonso López Pumarejo, se buscó realizar una profunda reforma laboral, y bajo la promulgación de la Ley 6 de 1945 donde se impulsaron cambios en la institucionalización de los sindicatos y movimientos obreros, pero además se logró con dicha normatividad, que se diera un reconocimiento en materia de la jornada laboral, limitándola a ocho horas días, y cuarenta y ocho semanales, se estableció el descanso dominical remunerado, también los tiempos mínimos y máximos de la vinculación laboral mediante contrato de trabajo y así mismo algunas disposiciones en materia del trabajo de menores de edad.

No obstante, a pesar de este gran avance en materia legislativa, dichas medidas fueron únicamente aplicables en el ámbito del trabajo formal dentro de un empresa, ya que en el ámbito de nuestro estudio, es decir del trabajo doméstico era difícil aspirar al cumplimiento de las mismas, ya que la relación contractual era reconocida como una actividad regulada por el Código Civil, situación que estuvo vigente hasta la promulgación de esta norma, donde se configuraba era el contrato de arrendamiento doméstico.

En el año 1945 se expidió el Decreto 2127, que reglamento algunas situaciones descritas en la Ley 6, e hizo mención sobre la necesidad de regular situaciones especiales en lo relacionado con el contrato de aprendizaje, la jornada laboral y modalidades de trabajo a domicilio, entre ellas el trabajo doméstico. Sin embargo, dicha disposición se quedó en letra muerta, pues con la promulgación de la Ley 90 de 1946 solamente se hizo mención al trabajo doméstico y se creó el

Instituto Colombiano de Seguros Sociales, en el cual se crea el principio de protección social a todos los trabajadores, donde se incluyó el servicio doméstico. (Ley 90 de 1946)

Hacia 1950, se expide por primera vez en Colombia el Código Sustantivo del Trabajo, con la aprobación del Decreto ley 2663, que puso fin al contrato de arrendamiento del servicio doméstico establecido en el Código Civil mediante el Capítulo VII. Sin embargo, el texto original del Código Sustantivo del Trabajo preceptuó algunas situaciones que a la luz de la interpretación jurídica, eran discriminatorias en materia del trabajo doméstico, tal como lo establecía taxativamente que “Prohíbese el trabajo nocturno de menores de diez y seis (16) años, con excepción del servicio doméstico”. (Decreto ley 2663 de 1950)

Con la expedición del Decreto 13 de 1967, se reformó la disposición del Código Sustantivo del Trabajo que socavaba los derechos de las trabajadoras domésticas. En este contexto, durante los primeros 50 años del Siglo XX, en materia de derechos laborales, sin que se prescriban normas garantistas para las empleadas domésticas, sino que se respondían a las necesidades de los grandes empresarios de la época.

La promulgación el Código Sustantivo del Trabajo, permitió en materia laboral, que se dieron disposiciones claras sobre el contrato de trabajo y principalmente dentro sus logros delimito los elementos que configura una relación laboral, como son la subordinación, la remuneración y la prestación del servicio de manera personal, eliminando del orden jurídico las disposiciones de los artículos 2045 y siguientes del Código Civil en materia del arrendamiento de criados domésticos.

Sin embargo, la realidad ha demostrado que con posterioridad a la promulgación del Código Sustantivo del Trabajo, las condiciones laborales para las trabajadoras y trabajadores domésticos ha sido bastante desventajosa en materia de reconocimiento a un salario justo y a las prestaciones sociales que por ley le corresponden a los trabajadores en Colombia, lo que permite concluir inicialmente que la distinción que realizó el Código Civil sobre el contrato de arrendamiento del servicio doméstico fue la tendencia que se siguió en materia laboral para las empleadas domésticas, estando vigente en el ordenamiento jurídico un marco de protección laboral como el Código Sustantivo del Trabajo.

Con fundamento en algunas precisiones jurisprudenciales de la Corte Constitucional colombiana, finalmente se promulga la Ley 1595 de 2012, mediante la cual se adopta en el orden jurídico interno el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, en la que se promueve visibilizar y proteger jurídicamente a un colectivo de trabajadores de los más marginalizados alrededor del mundo, buscando garantizar las condiciones dignas y decentes.

Un año posterior, se expidió el Decreto 721 del 2013 mediante el cual se regula la afiliación de los trabajadores del servicio doméstico al Sistema de Compensación Familiar, constituyéndose en otro gran avance en materia de protección para las trabajadoras y trabajadores domésticos, toda vez que los beneficios que otorga dicha suscripción, implica el bienestar de los trabajadores.

Posteriormente, se expidió el Decreto 2616 de 2013 se establece otra garantía en materia laboral para los trabajadores y las trabajadoras domésticas en relación con la cotización al

sistema de seguridad social. Dentro del decreto se regula lo relación con cotización para trabajadores dependientes que laboran por periodos a un mes y en el que se desarrolla el mecanismo financiero y operativo que se estipulo mediante el artículo 172 de la ley 1450 de 2011 y se dictan disposiciones tendientes para lograr la formalización laboral de los trabajadores informales.

Mediante la providencia C-871 de 2014, la Corte Constitucional exhorto al Congreso de la República para que se adopten dentro del marco jurídico interno, disposiciones y políticas públicas para fortalecer la universalidad del derecho prestacional al pago de la prima de servicios para los trabajadores domésticos. Al respecto afirmó el Alto Tribunal Constitucional que:

Las personas incorporadas al servicio doméstico deben gozar de los mismos derechos que los demás trabajadores. En este orden de ideas, el servicio debe desarrollarse en condiciones dignas y justas (artículo 25 CP) y son aplicables en este ámbito los principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Carta, tales como la existencia de una remuneración adecuada, mínima y móvil; la irrenunciabilidad de los beneficios mínimos definidos en las normas laborales, la aplicación del principio de favorabilidad en la interpretación y aplicación de las fuentes del derecho laboral y la primacía de la realidad sobre las formalidades pactadas por los contratantes, entre otros. (Corte Constitucional, Sentencia C-871 de 2014)

Y finalmente, se promulga la Ley 1788 de 2016, sancionada durante el segundo mandato de Juan Manuel Santos y que básicamente se convierte en otra herramienta jurídica par a la



reivindicación de un sector de trabajadores colombianos, marginados por décadas en sus derechos laborales. En la norma, se reconoce la protección legal y el reconocimiento de la prima de servicios para los trabajadores y las trabajadoras domésticos en el territorio colombiano, como una garantía de las disposiciones constitucionales en materia de protección laboral.

Bajo el marco legislativo anunciado en este presente apartado de la monografía, es posible concluir que el reconocimiento de la protección social y laboral para el gremio de trabajadores y trabajadoras domésticas en Colombia ha estado en situación de desprotección por parte del Estado y el órgano legislativo, donde han primado las necesidades de las clases medias y altas para la vinculación de dichos trabajadores, en condiciones que evidentemente no armonizan con lo dispuesto en la Constitución Política y en el bloque de constitucionalidad.

De la misma forma, podríamos coludir que han sido los últimos años, un verdadero triunfo en este escenario, donde a partir de diferentes posiciones de la Corte Constitucional, se ha logrado el cambio en materia de reconocimiento a la afiliación al sistema de seguridad social, cajas de compensación familiar y prima de servicios.

### **1.3 El aporte de la jurisprudencia a la protección del trabajo doméstico como una actividad laboral**

**Tabla 1.** *Providencias de la Corte Constitucional en relación con el trabajo domestico*

<b>Providencia de la Corte Constitucional</b>	<b>Conclusión a la que llega la Corte Constitucional en materia de protección laboral para los trabajadores y las trabajadoras domésticas.</b>
---	--

---

**Sentencia C-310 de 2007** Mediante esta decisión la Corte Constitucional afirmó que el núcleo familiar no se configura en el orden jurídico colombiano como una empresa, es decir que dentro de la misma no se genera un lucro, lo que hace que no tenga el carácter de empleador corriente o regular, lo que lleva a concluir que la economía doméstica se enmarca sobre unas características muy específicas, que implican unas necesidades diferentes en el manejo de las actividades familiares y que no asimilables a las que se despliegan en otras actividades del quehacer doméstico y económico o social.

Dentro de las conclusiones a las que llega el Alto Tribunal Constitucional, se encuentra una muy precisa e importante, y es que asegura que dentro de la liquidación de cesantías para las empleadas domésticas, no puede existir distinción, entre las funciones que realizan una u otra, porque entonces se estaría incurriendo en una conducta plenamente discriminatoria.

De esta forma, se establece un precedente jurisprudencial, que claramente define a la Corte Constitucional, como un ente garante de los derechos laborales de quienes se dedican al trabajo doméstico, ya que las normas no eran lo más igualitarias y precisas en el momento de dicha sentencia. (Corte Constitucional, Sentencia C-310 de 2007)

---

**Sentencia T-237 de 2011** El análisis de la presente providencia, la Corte Constitucional, afirma que la existencia de un contrato laboral cuyo objeto es la prestación del servicio doméstico, hace que se desprendan una serie de obligaciones por parte del empleador, que se encuentran plenamente consagradas en los artículos 15, 17 y 22 de la Ley 100 de 1993. Es decir, que la vinculación laboral del servicio doméstico, deberá garantizar al empleado que su empleador, realizará el respectivo aporte pensional correspondiente, y de manera general las cotizaciones en el Sistema General de Seguridad Social, que se ampara en la citada norma jurídica. (Corte Constitucional, Sentencia T-237 de 2011)

---

**Sentencia T-387 de 2011** Al tenor de esta providencia, la Corte Constitucional, conceptúa el trabajo doméstico afirmando que el mismo es el que se presta por una persona natural, a cambio de una remuneración, quien a su vez prestará un servicio personal de manera directa y habitual, bajo el elemento de la subordinación, residiendo o

---

---

no en el lugar de trabajo y que desempeñara funciones como aseo, cocina, lavado, planchado, vigilancia de niños, y demás labores inherentes al hogar. (Corte Constitucional, Sentencia T-387 de 2011)

---

**Sentencia T-782 de 2014** En esta decisión jurisprudencial de la Corte Constitucional enmarco que las garantías y principios mínimos fundamentales del trabajo, son aplicables a todas las relaciones laborales, sin importar la actividad que realicen, lo que implica que los trabajadores domésticos, también se les reconozcan los mismos, incluso bajo un marco de protección especial, toda vez han sido sujetos marginalizados e invisibilizados por décadas. (Corte Constitucional, Sentencia T-782 de 2014)

---

**Sentencia C-871 de 2014** Bajo dicha providencia, la Corte Constitucional, establece unas reglas en relación con el reconocimiento de la vinculación laboral de los trabajadores domésticos. Dicha reglas son:

- (i) la existencia de un mandato constitucional de equiparación,
- (ii) el reconocimiento que la relación laboral de los trabajadores domésticos está signada por una particular forma de subordinación jurídica hacia el empleador.
- (iii) la necesidad de otorgar a las relaciones laborales un marco reforzado de protección de los derechos del trabajador compatibles con la condición de vulnerabilidad en que suelen encontrarse los trabajadores domésticos. Además, se resalta que al excluir a los trabajadores domésticos del pago de la prima de servicios, genera un déficit de protección de este grupo social, y un trato desigual frente a los demás trabajadores. (Corte Constitucional, Sentencia C-871 de 2014)

---

**Sentencia T-014 de 2015** Mediante esta decisión la Corte Constitucional, hizo una relación de los derechos laborales que se les deben reconocer a los trabajadores y trabajadoras domésticas, teniendo en cuenta el precepto constitucional en relación con el trabajo digno y justo. Al respecto dichas garantías son:

- (i) el pago de un salario acorde con la jornada laboral;
  - (ii) la vinculación al sistema de seguridad social para amparar los riesgos de vejez, muerte e invalidez;
  - (iii) la jornada laboral permitida;
-

---

(iv) la permanencia en el trabajo y en general todas las garantías mínimas e irrenunciables que el ordenamiento jurídico colombiano ponga a disposición de los trabajadores. (Corte Constitucional, Sentencia T-014 de 2015)

---

**Sentencia T-343 de 2016**

Y finalmente en el marco de esta decisión jurisprudencial, se reconoce el derecho a la pensión bajo la tipología de provisional, y siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- (i) que se trate de una persona de la tercera edad, para ser considerado sujeto especial de protección;
- (ii) que la falta de pago de la prestación o su disminución, genere un alto grado de afectación de los derechos fundamentales, en particular del derecho al mínimo vital,
- (iii) que se haya desplegado cierta actividad administrativa y judicial por el interesado tendiente a obtener la protección de sus derechos, y (iv) que se acredite siquiera sumariamente, las razones por las cuales el medio judicial ordinario es ineficaz para lograr la protección inmediata de los derechos fundamentales presuntamente afectados. (Corte Constitucional, Sentencia T-343 de 2016)

---

**Sentencia: C – 028 de 2019**

En estudio de constitucionalidad sobre el numeral 2 del artículo 77 del Código Sustantivo del Trabajo, concluye la Corte Constitucional que existe un trato diferenciado en relación con el periodo de prueba de los trabajadores en general, frente a los trabajadores domésticos. Al analizar la figura del periodo de prueba se puede constatar que el mismo respondió en su momento a una necesidad del Estado, pero que la misma tal cual como quedo planteada en la norma, no goza de una finalidad proteccionista para este colectivo de trabajadores, ya que les impone que se cumpla con dicho periodo, aun sin pactarlo por escrito, cuando para los demás trabajadores, se exige que conste por escrito. Al respecto afirmó que la presunción del periodo de prueba es un medio que carece de legitimidad pues mantiene una distinción odiosa, que no se encuentra justificada, declarando la inexecutable de dicha normatividad estudiada. (Corte Constitucional, Sentencia: C – 028 de 2019)

En el marco de lo expuesto en este primer capítulo, es importante desde nuestro aporte como autoras de la monografía, establecer algunas conclusiones, teniendo en cuenta que se evidencia por parte del Estado colombiano, un amplio desconocimiento y omisión en el reconocimiento de la actividad de los trabajadores y trabajadoras domésticas en el campo de las garantías y principios laborales, reconocidos en el ámbito de los trabajadores a nivel general, desde décadas atrás.

Lo primero que debemos establecer, es que desde el contexto de los antecedentes y el origen de esta actividad laboral, se evidencia que su surgimiento se da en el contexto de la discriminación y flagelación que sufrieron por siglos los indígenas y los esclavos, quienes fueron designados como razas inferiores y los encargados de desarrollar dichas labores en los hogares coloniales.

Con la llegada de la independencia y la abolición de la esclavitud, se plantea un escenario diferente por cuanto se establecen los tres elementos de la vinculación laboral, es decir remuneración, subordinación y prestación personal del servicio, pero sin un evidente marco de garantías y protección.

Dichas disposiciones legislativas en materia laboral, que datan del siglo anterior, no se dan tampoco grandes avances, sino que se configura dentro de la legislación civil, un contrato de arrendamiento del servicio doméstico, que claramente tuvo vigencia durante muchas décadas, marginalizando la función de los trabajadores y las trabajadoras domésticas.

Tras la promulgación del Código Sustantivo del Trabajo, se evidencia los primeros cambios, pero es realmente la entrada en vigencia de la Constitución Política de 1991, y la concreción de la Corte Constitucional, la que genera una verdadera evolución, que establece hoy en día un marco normativo y jurisprudencial de garantías y principios laborales, para este gremio, que como lo ha reconocido la Organización Internacional de Trabajo, ha sido ampliamente marginalizado en el campo del derecho laboral.

## **Capítulo 2. La concepción proteccionista de la Organización Internacional del Trabajo, OIT frente al trabajo domestico**

### **2.1 Conferencia Internacional de Trabajo del año 2004 de la OIT**

El reconocimiento del trabajo doméstico bajo garantías laborales, no solo ha tenido avances en materia interna, sino que mediante la Organización Internacional del Trabajo, se han expedido algunas decisiones con poder vinculante en el marco de la protección a los trabajadores que se desempeñan en este ámbito.

Al respecto, encontramos que mediante la Conferencia Internacional de Trabajo llevada a cabo en el año 2004, la OIT, donde se puso en contexto la situación de vulnerabilidad a la que se han visto expuestos los trabajadores del servicio doméstico, siendo reconocidos como una categoría vulnerable, por los siguientes factores:

“las condiciones de trabajo de los trabajadores de servicio doméstico varían: se los trate a veces como miembros de la familia de sus empleadores, pero en otros casos se los explota, en condiciones que equivalen a las de la esclavitud y trabajo forzoso”. (Conferencia Internacional de Trabajo, 2004)

Dentro del mismo ámbito, afirmó la Organización Internacional del Trabajo, que con regularidad el trabajo doméstico se desarrolla en jornadas laborales extensas que van entre 15 y 16 horas al día, sin días de descanso, pagos de horas extras, su salario suele ser muy bajo y la cobertura a los sistemas de seguridad social es insuficiente. Adicionalmente, se ha podido

determinar que son sometidos a maltrato físico y a acoso sexual, lo que lleva a concluir sobre la evidente desprotección a la que se encuentran sometidos.

De dicha conferencia, además de evidenciar la problemática en materia de vulneración de derechos fundamentales y laborales para en materia de las actividades que desarrollan los trabajadores y las trabajadoras domésticas, sino que además, se pudo concluir sobre la necesidad que dentro de los Estados democráticos suscritos a dicha Organización, es preciso un acompañamiento para la creación de políticas que permitan disminuir los riesgos en los que se encuentran los trabajadores temporales y los trabajadores migrantes del servicio doméstico debido a que no suelen gozar de todos los derechos legales y pueden quedar excluidos de los beneficios de la seguridad social y hacer frente a múltiples desventajas.

.”

## **2.2 Convenio 189 de 2011 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT**

En el año 2011, la Organización Internacional del Trabajo, nuevamente planteo la necesidad de establecer una política internacional para la protección del trabajo decente, donde se incluyen los principales aspectos que se deben proteger a los trabajadores y trabajadoras domésticas en los Estados democráticos suscritos a la Organización.

El Convenio 189 de 2011, se validó como un instrumento jurídico que evidencia la evolución en el reconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas como derechos humanos.



Dentro del preámbulo del Convenio 189 se deja establecido que el mismo se encuentra sujeto a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como a los demás tratados de las Naciones Unidas enmarcados en la protección de los derechos humanos y la eliminación de todas las modalidades de discriminación, prevención y sanción de la trata de persona y el Convenio sobre los Derechos del Niño.

El artículo 3 de la Convención establece que el compromiso en el que acogen los Estados democráticos para adoptar mecanismos que permitan asegurar la promoción y la protección efectiva de los derechos humanos para el gremio de trabajadores y trabajadoras domésticas, como una garantía en materia de principios y derechos fundamentales que se encuentra trazada en la Organización desde 1998 en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

En la sección 2 del artículo 3, se enumeran uno por uno los derechos fundamentales laborales y de los cuales se les deben reconocer a los trabajadores y trabajadoras domésticas. Al respecto tenemos que dichos derechos son la libertad de asociación, sindical y de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de toda conducta discriminatoria en materia de empleo y ocupación. A partir de dicha disposición es posible concluir que dentro el Convenio 189 se reconoce el trabajo doméstico dentro del rango de protección de las demás actividades laborales, pero que además requiere una especial mirada jurídica por parte de cada Estado.

Dentro de las disposiciones de la Convención 189, se establecen una serie de medidas para la protección de los trabajadores y las trabajadoras domésticas, en las cuales se dispone que:

- a. Regulación de los horarios laborales para los trabajadores y las trabajadoras domésticas.
- b. Mecanismos que permitan determinar la fijación del salario justo y digno para dicha agremiación de trabajadores.
- c. Acceso al sistema de seguridad social
- d. La garantía para acceder a la libertad sindical, de asociación y de negociación, es decir el derecho a asociación del que gozan los demás trabajadores.
- e. La eliminación del trabajo infantil
- f. La regulación de la situación de los migrantes que laboran en el sector de los servicios domésticos

## **2.2.1 Principios concebidos dentro del Convenio 189 de 2011 expedido por la Organización Internacional del Trabajo en relación con el trabajo doméstico.**

*2.2.1.1 El horario laboral para los trabajadores y las trabajadoras domésticas según el Convenio 189 de la OIT.* Sobre este aspecto, la Organización Internacional del Trabajo afirmó que dentro del ámbito laboral de los trabajadores y trabajadoras domésticas, se evidencia que no tiene límites en cuanto al tiempo que se labora, sino que se mide en materia de las actividades que realiza el trabajador o la trabajadora doméstica.

Al respecto, el Convenio 189 de la OIT establece que los Estados democráticos suscritos a la Organización Internacional del Trabajo, se comprometen a 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. (Convenio 189 de la OIT , 2011)

Bajo dicho compromiso se establece que cada Estado regulará el horario laboral de mínimos y el descanso de 24 horas consecutivas por un periodo semanal.

**2.2.1.2. Fijación de un salario justo y digno.** Sobre el salario que perciben los trabajadores y las trabajadoras domésticas, la Organización Internacional del Trabajo, OIT afirma que según sus investigaciones la mayoría de trabajadoras domésticas reciben una remuneración inferior al salario mínimo que se establece para los demás sectores de trabajadores, que se sostiene bajo el argumento de que las condiciones laborales se pactan entre empleador y trabajador doméstico, lo que llevo a que la OIT establece el compromiso para adoptar medidas para asegurar que este gremio se beneficie con el régimen del salario mínimo y que donde este régimen se establezca, no se discrimine en razón del sexo.

**2.2.1.3 El derecho al acceso al régimen de seguridad social.** A partir de la perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo, OIT se busca con la promulgación del Convenio 189 asegurar que los miembros adopten medidas propias para 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. (Convenio 189 de la OIT , 2011)

**. 2.2.1.4 El derecho a la libre asociación y sindicalización.** De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo este derecho es reconocido como un derecho fundamental, que se encuentra entrelazado en casi todas las disposiciones del Convenio 189 de la OIT.

**2.2.1.5 Protección en el lugar de trabajo.** En esta consideración de la OIT, se asegura que existe una problemática sobre los riesgos a los cuales se ven expuesto los trabajadores y las trabajadoras domésticas en la realización de sus actividades diarias. Al respecto el artículo 13 del Convenio 189 establece que “todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno seguro y saludable.

Todo Miembro, en conformidad con la legislación y 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.” (Convenio 189 de la OIT , 2011) Es decir, que es obligación de los Estados tomar las medidas necesarias para incluir dentro de cada margen legal interno, las disposiciones que permitan asegurar la protección sobre dichos riesgos.

**2.2.1.6 La situación de los trabajadores y trabajadoras domésticas migrantes.** Al respecto la Organización Internacional de Trabajo, OIT puso en evidencia la grave problemática a la que se ven sometidas las personas migrantes que desarrollan labores domésticas. Al respecto, dentro de los artículos 8, 9 y 15 del Convenio 189 se establecen el compromiso de los Estados para proteger a las trabajadoras domésticas migrantes de los abusos de sus empleadores.

Dentro del Convenio se establecen medidas como que dentro del contrato de trabajo se tenga derecho a conservar la documentación de identidad y de viaje, así como asegurar que las empeladas domesticas pueden impulsar quejas en agencias internacionales para su protección.

**2.2.1.7. La protección de los niños, niñas y adolescentes.** Sobre este ámbito de protección, el Convenio 189 reafirma lo establecido en otros convenios preexistentes en materia de protección al trabajo infantil, estableciendo nuevamente la edad mínimo y la protección de los menores en el ámbito laboral.

**2.2.1.8. Aplicación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT.** Sobre la aplicación del Convenio, se especifica dentro del mismo, que será para todos los trabajadores domésticos. Sin embargo, cuando define al trabajador doméstico, afirma que son las personas de género femenino o masculino que realizan labores domésticas en el marco de una relación de trabajo, sin definir cuáles son las relaciones de trabajo, que bajo la interpretación de la recomendación 198 de 2006, excluye a los trabajadores que trabajan en un hogar y para un hogar como trabajadores autónomos o prestadores de servicios independientes, lo cual significaría que constituye un ámbito de protección internacional, donde los trabajadores

vinculados mediante el contrato de prestación de servicios se ven nuevamente excluidos de sus derechos, por la modalidad de su vinculación laboral.

Sumado a lo anterior, el Convenio 189 dentro del primer artículo establece que los trabajadores domésticos vinculados de forma ocasional o esporádica, y que no realizan su trabajo como una ocupación profesional, no serán considerados como trabajadores domésticos, lo que se traduce en su exclusión de este marco normativo.

Dicha situación, resulta lesiva para los derechos fundamentales de los trabajadores, teniendo en cuenta, que durante los últimos años, el mercado laboral se ha inundado de nuevas modalidades de vinculación laboral, en las que se marginan los derechos de los trabajadores, y se disfraza la verdadera relación laboral, lo que permite establecer que cada vez por la necesidad del empleo, son más los trabajadores que se vinculan bajo la modalidad de prestación de servicios y segundo porque la exclusión de la protección de sus derechos, como se ha expuesto en el marco del Convenio 189, autoriza para que siga el aumento de la informalidad.

### **2.3 Recomendación 201 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la Organización Internacional del Trabajo, OIT**

Dentro de este marco de protección para los trabajadores y las trabajadoras domésticas en el ámbito internacional, también es importante hacer mención de la Recomendación 201 sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos que expidió la OIT, y que complementa algunos aspectos determinados en el Convenio 189 de 2011.

En esta materia, encontramos que bajo la Recomendación 201 se plantean algunas precisiones en materia del horario laboral, para este gremio de trabajadores, para lo cual se establece que es necesario registrar con exactitud las horas de trabajo realizadas, para poder esclarecer el registro de las horas trabajadas y con ello poder realizar una evaluación colectiva que permite el dialogo entre representantes de los trabajadores y empleadores.

En la misma disposición se hace mención en relación con la cantidad de horas de trabajo semanales, mensuales y anuales, así como del descanso compensatorio. En el artículo 10 se recomienda garantizar “el derecho a períodos de descanso adecuados durante la jornada de trabajo, de manera que puedan tomar las comidas y pausas”. En el artículo 11 se establece un día fijo de descanso semanal, y la posibilidad de por convenio colectivo se permita acumular los días de descanso. (Recomendación 201 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011)

En relación con la seguridad social, la Recomendación 201 establece que dentro de cada legislación interna, se deben proponer los medios para facilitar la cotización en el régimen de seguridad social.

Respecto al derecho de asociación y sindicalización, se recomiendan estrategias como “identificar y suprimir las restricciones legislativas o administrativas u otros obstáculos al ejercicio del derecho de los trabajadores domésticos a constituir sus propias organizaciones o a afiliarse a las organizaciones de trabajadores que estimen convenientes” y desarrollar medidas que permitan “fortalecer la capacidad de las organizaciones de trabajadores y empleadores.

Sobre los riesgos a los que están expuestos las trabajadoras y los trabajadores domésticos en su lugar de trabajo, la Organización Internacional del Trabajo, mediante la OIT recomienda que se brinde asesoramiento a los empleadores y trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo, además se propone un sistema de inspección de los domicilios donde laboran los trabajadores, que permita verificar las condiciones de trabajo y prevenir los riesgos.

Finalmente, también se hacen precisión en relación con las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras domésticas migrantes, quienes deberán gozar de una serie de garantías que les permitan materializar y salvaguardar sus derechos.

En últimas, lo dicho anteriormente se traduce en que desde la Organización Internacional del Trabajo, OIT ha sido muy enfática en la protección del gremio de trabajadores y trabajadoras domésticas, que por siglos han sido marginalizados en sus puestos de trabajo, con salarios injusto, tratos indignos, desconocimiento de derechos fundamentales y demás situaciones que no se pueden concebir dentro de los Estados de derecho sociales y democráticos, por lo que propone desde diferentes herramientas la implementación de políticas públicas que permitan eliminar esta clase de circunstancias desfavorables para los trabajadores y endilgar responsabilidades a los órganos legislativos que les permitan gozar de los derechos y principios fundamentales en igualdad de condiciones a los demás gremios de trabajadores alrededor del mundo.

Sin embargo, es importante precisar nuestra crítica, en relación con la exclusión que realiza la Organización Internacional del Trabajo, frente a los trabajadores y trabajadoras domésticas que son vinculados en la modalidad de prestación de servicios, y que nos e les reconoce una



relación laboral, debido a que dicha exclusión ya debería ser eliminada del margen jurídico, porque dicha permisividad, implica que a pesar de que existan herramientas de protección, las mismas no resulten lo suficientemente eficaces cuando se trata los vicios para disfrazar relaciones laborales a través de figuras como la prestación de servicios, cooperativas de trabajo, outsourcing y demás.

De esta forma, bien valdría la pena que la Organización Internacional del Trabajo, plantee una discusión frente a estas nuevas formas de vincular laboralmente, que terminan siendo otro escenario de trato indigno e injusto en el margen de las relaciones laborales en todo el mundo.

### **Capítulo 3. Alcances del principio de convencionalidad en el Convenio 189 de 2011 dentro del marco jurídico colombiano**

#### **3.1 Aplicabilidad del Convenio 189 de la OIT en la legislación colombiana**

Conforme lo prevé el artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, los convenios que se adoptan en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, no requieren de una suscripción por parte del Gobierno colombiano, sino simplemente de su adopción en votación final, por la mayoría de los dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes y de la respectiva autenticación por parte del Presidente de la citada Conferencia, así como del Director General de la OIT.

De esta forma, se adopta en el orden jurídico colombiano el Convenio 189 de la OIT, a través del representante de Colombia ante la Organización y se complementa con el trámite interno que se realiza con la remisión que hace el Presidente de la República del texto al Congreso de la República con el objetivo de que este sea discutido y aprobado, satisfaciendo lo dispuesto por la Constitución Política en los artículos 189 numeral 2 y 224.

Conforme a lo expuesto, al analizar la Corte Constitucional el contenido del Convenio 189 de la OIT, concluye que el mismo se encuentra enfocado en desarrollar derechos laborales, muchos de ellos reconocidos en el marco de la Constitución Política colombiana, reconocidos al gremio de trabajadoras y trabajadores domésticos, por lo que se determinó que el Convenio resulta plenamente compatible con las disposiciones de la Constitución Política de 1991 y no

configura asegura la Corte Constitucional ausencia de cláusulas dentro del instrumento internacional que ofrezcan mayores debates desde su constitucionalidad.

Bajo el análisis que realiza la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-616 de 2013, el Convenio 189 de la OIT advierte que:

En relación con preámbulo, las premisas allí contenidas resultar análogas con las disposiciones de la Constitución Política y con la necesidad de proteger los derechos de las personas que ejercen las laborales del trabajo doméstico y dentro del mismo se acogen otros Convenios del Trabajo que Colombia ha ratificado en los términos del Artículo 53 de la Constitución Política, siendo parte de la legislación interna, lo que otorga un marco de constitucionalidad suficiente a este apartado del Convenio. (Corte Constitucional, Sentencia C-616 de 2013)

Respecto al artículo 1 del Convenio 189 de la OIT, dentro del mismo se realiza la definición el trabajo doméstico, así como del trabajador doméstico, encontrando la Corte institucional, que la definición es acorde a lo dispuesto en la Constitución Política particularmente con el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por las relaciones laborales de que trata el artículo 53 C.P. (Corte Constitucional, Sentencia C-616 de 2013)

Sobre la exclusión que se realiza en relación con el trabajador que desarrolla sus funciones únicamente de forma ocasional o esporádica, estima la Corte Constitucional que esta se

encuentra plenamente en concordancia con lo dispuesto en la Constitución Política, toda vez que si la actividad no se presta con vocación de continuidad ni permanencia, no configura una relación laboral de servicio doméstico, en sentido estricto, razón que fundamenta la exclusión de las garantías del Convenio. (Corte Constitucional, Sentencia C-616 de 2013)

Sin embargo, advierte la Corte Constitucional, que en Colombia es muy usual la vinculación laboral de las trabajadoras domésticas por días, el cual se encuentra plenamente protegido por el Convenio 189, y por ende no es posible que ninguna autoridad pública o empleador haga una interpretación de las normas e instrumentos internacionales para realizar tratos diferenciadores, en lo que respecta al eficacia de las garantías laborales y derechos fundamentales para las trabajadoras y trabajadores domésticos que laboran por días. Esto debido a que una hermenéutica de esa naturaleza contradeciría tanto los objetivos esenciales del Convenio, como los derechos constitucionales que se predicán de los trabajadores, entre ellos la prohibición de discriminación. (Corte Constitucional, Sentencia C-616 de 2013)

En relación con el artículo 2, la Corte Constitucional asegura que el mismo se enmarca bajo el principio de igualdad ante la ley, que se contempla en el orden jurídico de la Constitución Política colombiana y que sus excepciones aplican también a dicho principio, sin que exista vulneración o contradicción a la Carta Magna de 1991. (Corte Constitucional, Sentencia C-616 de 2013)

Respeto al artículo 3 del Convenio 189 se prevén tres reglas diferenciadas que de acuerdo con el estudio de la Corte Constitucional, se encuentran perfectamente ajustadas a la

Constitución Política de 1991. Respecto a la prohibición de trabajo forzoso, se trata de una cláusula análoga a la restricción de que trata el artículo 17 C.P., lo que justifica su exequibilidad. (Corte Constitucional, Sentencia C-616 de 2013)

En el marco del artículo 4 se establece la obligación de fijar una edad mínima para los trabajadores domésticos, y que se enmarca en lo dispuesto por la OIT en Convenios como el 138 y 182 ratificados por Colombia y que en consecuencia no representan nuevas imposiciones para el Estado colombiano, por lo que hacen parte de la legislación interna. (Corte Constitucional, Sentencia C-616 de 2013)

El artículo 5 por su parte enmarca la protección del principio de la dignidad humana de los trabajadores domésticos, lo cual es plenamente compatible con la Constitución Política de 1991, cuando determina que los Estados deben adoptar medidas para asegurar que dichos empleados gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia. En referencia al artículo 6 este reitera lo dispuesto en la Constitución Política de 1991, sobre los principios fundamentales del trabajo. (Corte Constitucional, Sentencia C-616 de 2013)

En el artículo 7 se determina la obligación de adoptar condiciones de empleo condiciones del empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, preferente a través de contratos escritos de conformidad con la legislación nacional o los convenios colectivos, lo cual prevé el desarrollo de varios derechos fundamentales de los trabajadores, plenamente reconocidos en el marco jurídico interno y lo que resulta también plenamente compatible con la C.P. (Corte Constitucional, Sentencia C-616 de 2013)

El artículo 8 especifica la obligación de los Estados de brindar condiciones dignas a los trabajadores domésticos migrantes, lo cual resulta armonioso con la disposición contenida en el artículo 100 C.P., que otorga a los extranjeros los mismos derechos civiles que se conceden a los colombianos. (Corte Constitucional, Sentencia C-616 de 2013)

Frente al análisis del artículo 9 del Convenio 189 de la OIT, se prevé el reconocimiento de la libertad de la que son titulares los trabajadores domésticos y que se encuentran plenamente enmarcados en las disposiciones de la Constitución Política en relación con la autonomía de la que goza el trabajador y su libertad. (Corte Constitucional, Sentencia C-616 de 2013)

Continuando con el análisis que realiza la Corte Constitucional, el artículo 10 del Convenio desarrolla lo relacionado con el derecho al descanso remunerado de los trabajadores domésticos, bajo unas reglas muy precisas, que son armónicas con la disposición del artículo 25 de la Constitución Política de 1991, donde se han reconocido y desarrollado dichos derechos, tanto la jornada laboral como el descanso remunerado. (Corte Constitucional, Sentencia C-616 de 2013)

En el marco del artículo 11 del Convenio 189 de la OIT, se determina la obligación de adoptar mecanismos jurídicos, que permitan asegurara a los trabajadores domésticos, como son el beneficio de un salario mínimo, cuando lo prevea la legislación nacional y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo, lo cual es completamente compatible con la Constitución Política de 1991. (Corte Constitucional, Sentencia C-616 de 2013)

En el artículo 12 del Convenio se determinan una serie de disposiciones enmarcadas en la protección del salario para los trabajadores domésticos y que se encuentran intrínsecamente relacionadas tanto como la libertad del trabajador, como con el principio constitucional de remuneración mínima, vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo, lo cual resulta compatible con la C.P. (Corte Constitucional, Sentencia C-616 de 2013)

En relación con la seguridad social, el artículo 14 del Convenio 189 de la OIT prevé que los Estados están obligados a adoptar medidas apropiadas para que los trabajadores domésticos disfruten de la protección de la seguridad social, incluida la maternidad, en condiciones análogas que los demás trabajadores, lo que resulta compatible con la C.P. pues parte de los principios de universalidad e irrenunciabilidad a la seguridad social, como lo plantea el artículo 48 de la misma. (Corte Constitucional, Sentencia C-616 de 2013)

En lo relacionado con la disposición del artículo 15 del Convenio 189 de la OIT, se establecen obligaciones relacionadas con la vigilancia y control de las agencias privadas de empleo, que actúan como intermediarios para la vinculación laboral de los trabajadores domésticos y resultan según la Corte Constitucional, compatibles con las disposiciones de la Constitución Política, porque enmarcan la protección del salario, la igualdad y el acceso a la administración de justicia, por lo que en nada se oponen a la Constitución. (Corte Constitucional, Sentencia C-616 de 2013)

Y en relación con los demás artículos, también encontró la Corte Constitucional plena concordancia con las disposiciones de la Constitución Política en este escenario, concluyendo con la declaratoria de exequibilidad el mismo en el marco jurídico interno.

### **3.2 Precisiones doctrino-jurídicas sobre el principio de control de convencionalidad según la Corte Interamericana de Derechos Humanos**

El principio de control de convencionalidad, es una figura que nace en el marco del derecho internacional, y que ha sido definido en la doctrina jurídica, como una actividad judicial, propia de las competencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en adelante CIDH, y de todos los jueces locales en los distintos Estados donde se adopta la Convención Americana de Derechos Humanos, que se enmarca en la protección y la efectividad de los derechos humanos de toda la región.

El control ejercido como una competencia de la CIDH se ejerce en el marco legislativo y los enunciados normativos que se promulgan en los distintos Estados parte, así como sobre acciones que infringen o vulneran los derechos humanos que en ellos se encuentran dispuestos. Es decir, que el control se encuentra sustentado sobre la pretensión de hacer efectivas las disposiciones de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos y los demás tratados públicos que integran el Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos.

La definición del control de convencionalidad surge en la jurisprudencia de la CIDH, en el año 2003, dentro de los argumentos del voto razonado del juez Sergio García Ramírez, en el caso *Myrna Mack Chang Vs Guatemala*, y luego nuevamente citado por el mismo juez, en el Caso *Tibi Vs Ecuador*.

Sobre su contextualización, afirma Palacios, 2018 que:



En cierto sentido, la tarea de la Corte se asemeja a la que realizan los tribunales constitucionales. Estos examinan los actos impugnados disposiciones de alcance general a la luz de las normas, principios y los valores de las leyes fundamentales. La Corte Interamericana, por su parte, analiza los actos que llegan a su conocimiento en relación con normas, principios y valores de los tratados en los que funda su competencia contenciosa. Dicho de otra manera, si los tribunales constitucionales contralan la constitucionalidad, el tribunal internacional de los derechos humanos resuelve acerca de la convencionalidad de estos actos.

A través del control de constitucionalidad, los órganos internos procuran conformar la actividad del poder público y eventualmente, de otros agentes sociales al orden que entraña el Estado de Derecho en una sociedad democrática. El tribunal interamericano, por su parte, pretende conformar esa actividad al orden internacional acogido en la convención fundadora de la jurisdicción interamericana y aceptado por los Estados partes en ejercicio de su soberanía.

(Pág. 110)

En contexto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, define sus elementos de la siguiente forma:

La Corte es consciente que los jueces y tribunales internos están sujetos al imperio de la ley y, por ello, están obligados a aplicar las disposiciones vigentes en el ordenamiento jurídico. Pero cuando un Estado ha ratificado un tratado

internacional como la Convención Americana, sus jueces, como parte del aparato del Estado, también están sometidos a ella, lo que les obliga a velar porque los efectos de las disposiciones de la Convención no se vean mermadas por la aplicación de leyes contrarias a su objeto y fin, y que desde un inicio carecen de efectos jurídicos. En otras palabras, el poder judicial debe ejercer una especie de control de convencionalidad entre las normas jurídicas internas que aplican en los casos concretos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos. En esta tarea, el Poder judicial debe tener en cuenta no solamente el tratado, sino también la interpretación que del mismo ha hecho la Corte Interamericana, interprete última de la Convención Americana. (Palacios, 2018)

De esta forma, se puede deducir que el control de convencionalidad busca como objetivo principal hacer efectivas las disposiciones supremas de la Constitución, impidiendo que las normas del ordenamiento jurídico sean contrarias a esta. Sobre el control de convencionalidad, se ha elaborado una clasificación, que enmarca un control concentrado y otro difuso.

El control de convencionalidad concentrado lo define Palacios, 2018 como el que le compete a la CIDH, mediante el cual se busca conocer y resolver un caso dando aplicación a las disposiciones de la Convención Americana, desde el contexto de los hechos y el derecho.

Por su parte, el control difuso es competencia de los jueces nacionales, quienes están llamados a realizar un examen de compatibilidad entre las disposiciones y los actos internos con relación a los tratados internacionales y la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Es decir, que le impone al juez nacional, la función de ser guardián de la Convención

Americana, así como de sus protocolos adiciones y de la jurisprudencia de la CIDH que interpreta dicha normatividad.

Sobre el modelo que se ha implementado en Colombia, es preciso determinar que es aplicable el control difuso por cuanto en nuestro sistema jurídico, se aprobó y ratificó la Convención Americana a partir de la promulgación de la Ley 6 de 1972. Sumado a ello, se aceptó en el marco jurídico interno, las competencias de la CIDH, lo que implica que los jueces y magistrados, están obligados a realizar de oficio, el ejercicio de compatibilidad entre los actos y normas nacionales, con la Convención Americana, sus Protocolos adicionales y la jurisprudencia de la CIDH.

Ahora bien, teniendo en cuenta que en cabeza de la Corte Constitucional se encuentra el control concentrado y el control difuso de constitucionalidad en donde cualquier autoridad puede dejar de aplicar la ley u otra norma jurídica por ser contraria a la Constitución., podemos hablar de que Colombia, aplica a un sistema mixto.

### **3.3 ¿Cuál es el alcance del principio de convencionalidad en el Convenio 189 de 2011 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT adoptado por Colombia en relación con las disposiciones legales que enmarcan la protección de las condiciones laborales para los empleados domésticos?.**

En Colombia bajo la adopción de la Constitución Política de 1991, y su estructura se estableció en los artículos 9, 93, 94, 214, 53 y 102, los parámetros de adopción de las normas

internacionales en el orden interno. No obstante bajo el pronunciamiento de la Sentencia C-401 de 2005, la Corte amplió la adopción de convenios internacionales hacia los que adoptan medidas sobre el trabajo, formando parte bloque de constitucionalidad en Colombia.

Mediante dicho pronunciamiento la Corte Constitucional, expreso que:

Los convenios de la OIT ratificados por Colombia son fuente principal y son aplicables directamente para resolver las controversias. Además, es importante recalcar que los convenios que integran el bloque de constitucionalidad en sentido lato orientan la interpretación de la norma suprema, y que aquellos convenios que forman parte del bloque de constitucionalidad en sentido estricto prevalecen en el orden interno. Así habrán de valorarlos especialmente los jueces y los funcionarios administrativos. (Corte Constitucional, Sentencia C-401 de 2005)

Más adelante mediante otras providencias, se reconoció que algunos convenios de la OIT forman parte del bloque de constitucionalidad, destacándose que unos son parte en sentido estricto y otros en sentido lato.

Conforme a lo dicho, los convenios internacionales en materia de protección laboral y que han sido adoptados en el ordenamiento jurídico interno, forman parte del cuerpo legal, también hacen parte en sentido estricto o lato del bloque de constitucionalidad. Sin embargo, de acuerdo con los parámetros del artículo 53 y 93 de la Constitución Política, no todos los convenios gozan de la misma fuerza vinculante y por lo tanto, algunos requieren de una adopción estricta dentro del marco jurídico y otros no, por lo tanto para que pertenezcan al bloque de constitucionalidad,

requieren los convenios internacionales del trabajo, que se basen en la protección de derechos humanos del trabajador.

Con fundamento en lo anterior, y teniendo en cuenta los parámetros que se trazan en el Convenio 189 de 2011, el mismo armoniza con las disposiciones de la Constitución Política y consecuentemente, con el Bloque de Constitucionalidad, por lo tanto, al desarrollarse en el mismo el reconocimiento del trabajo digno y las condiciones laborales decentes para los trabajadores domésticos, el mismo se encuentra en plena armonización con los fines que persigue el Estado Social de Derecho.

Mediante Sentencia C-616 de 2013, afirmó la exequibilidad del Convenio 189 de la OIT en el marco jurídico interno, al encontrarse que su contenido es plenamente armonioso con la Constitución Política de 1991. De esta forma, la Corte Constitucional, afirma que en armonía de las disposiciones de la Constitución Política de 1991, el Convenio 189 de 2011, hace parte del bloque de constitucionalidad, toda vez que su objetivo se enfatiza en la protección de los derechos humanos de los trabajadores domésticos, situación que en Colombia, se desconocía plenamente, por no ser una actividad formal en el marco legal.

No obstante, si bien el estudio de la Corte permite concluir la existencia de la armonización del Convenio 189 de la OIT en el ordenamiento jurídico colombiano, lo cierto es que cuando se habla de la aplicación del control de convencionalidad, la situación es diversa, toda vez que es preciso mencionar que la normatividad colombiana, es reciente y no todo se ha regulado en materia de protección de los trabajadores domésticos, como ejemplo de ello, tenemos la regulación dentro de las funciones de dichos empelados, la de cuidado de menores de edad, entre

otras, que implican un escenario de desconocimiento del Convenio 189, y que obligan a desarrollar un estudio que busca responder a la pregunta ¿Cuál es el alcance del principio de convencionalidad en el Convenio 189 de 2011 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT adoptado por Colombia en relación con las disposiciones legales que enmarcan la protección de las condiciones laborales para los empleados domésticos?.

De conformidad con el artículo 1° del Decreto 824 de 1988, se entiende por trabajador doméstico

“(…) la persona natural que a cambio de una remuneración presta su servicio personal en forma directa y de manera habitual, bajo continuada subordinación o dependencia, residiendo o no en el lugar de trabajo, a una o varias personas naturales, en la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, vigilancia de niños, y demás labores inherentes al 'hogar'. Adicionalmente, se llaman 'internos' a los trabajadores de servicio doméstico que residan en su lugar o sitio de trabajo, los demás, son 'por días'.”

Por su parte, la Corte ha definido el trabajo doméstico como el conjunto de:

“(…) actividades que una persona adelanta en un hogar de familia, incluyendo el aseo del espacio físico y sus muebles y enseres, la preparación de alimentos, el lavado y planchado del vestido, servicios de jardinería y conducción, y el cuidado de miembros de la familia o de los animales que residen en casas de familia. El

trabajo doméstico es, por regla general, contratado por otro particular, quien acude a los servicios de un tercero para tener la posibilidad de salir de casa en busca de la generación de ingresos propios” (Corte Constitucional, Sentencia C-871 de 2014)

Al responder el alcance que tiene el principio de convencionalidad en el Convenio 189 de 2011 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT adoptado por Colombia en relación con las disposiciones legales que enmarcan la protección de las condiciones laborales para los empleados domésticos, es posible responder que si bien el Convenio 189 de la OIT armoniza y forma parte del bloque de constitucionalidad colombiano-

Es de indicar que cuando hablamos de protección, este debe darse en todos los escenarios, y si bien el Estado ha promulgado un completo marco legal de protección para el trabajo doméstico, lo cierto es que dentro de este compendio normativo se incluyen las tareas del cuidado de niños, niñas y adolescentes, o lo que se denomina niñeras y niñeros, sin reconocerse legalmente esta actividad como formal, sino que se le adiciona al plexo de obligaciones del trabajador doméstico, desconociéndose en el escenario de los derechos humanos, la protección legal a través del reconocimiento de dicha labor dentro del ordenamiento jurídico, como una actividad independiente del trabajo doméstico, y no como viene ocurriendo en la actualidad, donde el desconocimiento de los derechos laborales de dichos trabajadores, implica un desconocimiento de las disposiciones del Convenio 189.

Dicha afirmación, parte de cuando establece la obligación del Estado de garantizar la condiciones dignas y el reconocimiento de las prestaciones sociales al trabajador, y en el caso de

Colombia, se le adicionan funciones del cuidado de menores, al trabajador doméstico y de otra parte se desconoce en el marco jurídico que los cuidadores son funciones independientes, que se deben reconocer como una actividad diferente al trabajo doméstico, que se relacionan directamente con la limpieza, elaboración de alimentos y demás, pero no con el cuidado de los menores que hacen parte del núcleo familiar, donde labora el trabajador doméstico.



## Conclusiones

Con relación al estudio jurídico realizado, es importante concluir inicialmente que Colombia, ha venido avanzando en la materia, y bajo este escenario adoptó el Convenio 189 promulgado en 2011 por la Organización Internacional de Trabajo, y a su vez en el marco interno jurídico se han promulgado normas como Ley 1413 de 2010, el Decreto 2616 de 2013, el Decreto 721 de 2013 y la Ley 1788 de 2016 que buscan garantizar el acceso a las garantías y condiciones dignas laborales de los trabajadores y trabajadoras domésticas en el orden interno.

Sin embargo, dentro de las regulaciones normativas, se presentan algunas situaciones de orden jurídico, que nos llevaron a preguntarnos ¿Cuál es el alcance del principio de convencionalidad en el Convenio 189 de 2011 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT adoptado por Colombia en relación con las disposiciones legales que enmarcan la protección de las condiciones laborales para los empleados domésticos?

Concluyendo que efectivamente al realizar un control de convencionalidad sobre las disposiciones del Convenio 189 de la OIT, control que además ya fue realizado en el modelo de control concentrado de la Corte Constitucional, el mismo resulta armónico con las disposiciones internas, no obstante, en relación con las condiciones mínimas que deben constatarse en el contrato laboral, se prevé que el servicio doméstico se encuentra enmarcado también en funciones que atañen al cuidado de familiares como son menores de edad y personas de la tercera edad, esta configura un escenario laboral diferentes que se enmarca en los cuidadores, mas no en el trabajo doméstico, lo cual al imponerse en el orden jurídico interno, desconoce las disposiciones del Convenio 189 de la OIT.

Por ende al analizar el fin del control de convencionalidad difuso, se puede establecer que al no configurarse un marco laboral específico para las funciones de las empleadas domésticas, diferenciadas de los cuidadores de menores de edad y personas de la tercera edad, se están contrariando la protección internacional y constitucional de los empleados dedicados al servicio doméstico, ya que como lo estimo el Convenio de la OIT, se debe propender por articular normas en las cuales no se impongan cargas laborales que sobrepasen la capacidad y competencia del trabajador, y además se establece que las mismas son vinculadas para las labores que atañen a un hogar, lo que permite concluir que el cuidado de menores o personas de la tercera edad, es una función que deberá regularse fuera de la órbita de los empleados domésticos y con ello garantizar el verdadero sentido del Convenio 189 de la OIT y de las disposiciones internas, que han sido enfáticas en garantizar un trabajo digno y decente.

Con fundamento en lo expresado anteriormente, se destaca un desconocimiento en el marco jurídico colombiano, de la labor de los cuidadores, lo cual desarrolla como consecuencia la inaplicabilidad de las disposiciones del Convenio 189 de 2011 de la OIT y el desconocimiento del principio de control de convencionalidad, que implica la garantía del cumplimiento de las disposiciones en relación con la protección de los derechos humanos dentro del marco jurídico de cada Estado, que ha adoptado dichas disposiciones legales, lo que implica la necesidad de normas que regulen la labor del cuidador de menores, como garantía al trabajo decente, las condiciones dignas, los fines del Estado Social de Derecho y las obligaciones trazadas en la Constitución Política y el bloque de constitucionalidad.

## Referencias

- Acto Legislativo 1 de 1936, Diario Oficial No. 23.263 de 22 de Agosto de 1936 (Congreso de Colombia). Recuperado el 11 de Diciembre de 2020, de <https://editorial.urosario.edu.co/pub/media/hipertexto/rosario/anexos/elecciones-y-sistemas/8-6.pdf>
- Barrera, L. D. (2019). *EVOLUCIÓN NORMATIVA DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN COLOMBIA\**. Universidad Católica de Colombia. Recuperado el 11 de Diciembre de 2020, de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/15417/1/EVOLUCI%C3%93N%20NORMATIVA%20DEL%20TRABAJO%20DOM%C3%89STICO%20EN%20COLOMBIA..pdf>
- Caso Myrna Mack Chang Vs Guatemala (Corte Interamericana de Derechos Humanos 2003). Recuperado el Enero de 2021, de [https://www.corteidh.or.cr/cf/jurisprudencia2/ficha\\_tecnica.cfm?nId\\_Ficha=287](https://www.corteidh.or.cr/cf/jurisprudencia2/ficha_tecnica.cfm?nId_Ficha=287)
- Caso Tibi Vs Ecuador (Corte Interamericana de Derechos Humanos 2004). Recuperado el Enero de 2021, de [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_114\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_114_esp.pdf)
- Conferencia Internacional de Trabajo, 92ª reunión, Ginebra 2004 (Organización Internacional del Trabajo 2004). Recuperado el Diciembre de 2020, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/genericdocument/wcms\\_232814.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/genericdocument/wcms_232814.pdf)
- Convenio 189 de la OIT, Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Organización Internacional del Trabajo 2011). Recuperado el 11 de Diciembre de 2020, de

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:2551460](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460)

Corte Constitucional, Sentencia C-310 de 2007, Referencia: expediente D-6512 (Magistrado Ponente: Dr. NILSON PINILLA PINILLA.). Recuperado el Diciembre de 2020, de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/C-310-07.htm>

Corte Constitucional, Sentencia C-401 de 2005, Referencia: expediente D-5355 (M.P. Dr. MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA). Recuperado el 22 de Agosto de 2020, de <https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2005/C-401-05.htm#:~:text=Cuando%20alg%C3%BAAn%20convenio%20proh%C3%ADba%20la,ha%20realizado%20en%20sentencias%20anteriores.>

Corte Constitucional, Sentencia C-616 de 2013, Referencia: expediente LAT-405 (M.P. LUIS ERNESTO VARGAS SILVA). Recuperado el 23 de Agosto de 2020, de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/C-616-13.htm>

Corte Constitucional, Sentencia C-871 de 2014, Referencia: expediente D-10213 (Magistrada Ponente: MARÍA VICTORIA CALLE CORREA). Recuperado el 11 de Diciembre de 2020, de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/C-871-14.htm#:~:text=C%2D871%2D14%20Corte%20Constitucional%20de%20Colombia&text=La%20Corte%20consider%C3%B3%20que%20la,frente%20a%20los%20dem%C3%AAs%20trabajadores.>

Corte Constitucional, Sentencia T-014 de 2015, Referencia: expediente T-4485797 (Magistrado Ponente: Luis Ernesto Vargas Silva.). Recuperado el Diciembre de 2020, de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/t-014->



Decreto 2616 de 2013, Por medio del cual se regula la cotización a seguridad social para trabajadores dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes, se desarrolla el mecanismo financiero y operativo de que trata el artículo 172 de la Ley 1450 de 2011 (Presidente de la República). Recuperado el 11 de Diciembre de 2020, de [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto\\_2616\\_2013.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_2616_2013.htm)

Decreto 721 del 2013, Por medio del cual se reglamenta el numeral 4 del artículo 7° de la Ley 21 de 1982 y se regula la afiliación de los trabajadores del servicio doméstico al Sistema de Compensación Familiar (Presidente de la República). Recuperado el 11 de Diciembre de 2020, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52630>

Decreto ley 2663 de 1950, "Sobre Código Sustantivo del Trabajo", en virtud del Estado de Sitio promulgado por el Decreto Extraordinario No 3518 de 1949. (Congreso de Colombia). Recuperado el 11 de Diciembre de 2020, de "Sobre Código Sustantivo del Trabajo", en virtud del Estado de Sitio promulgado por el Decreto Extraordinario No 3518 de 1949.

Ley 10 de 1934, SOBRE PÉRDIDA Y REHABILITACIÓN DE DERECHOS POLÍTICOS Y POR LA CUAL SE ESTABLECEN ALGUNOS DERECHOS DE LOS EMPLEADOS (Congreso de Colombia). Recuperado el 11 de Diciembre de 2020, de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:IfJMZcQX6f0J:www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp%3Fid%3D1566213+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=co>

Ley 1595 de 2012, Por medio de la cual se aprueba el "CONVENIO SOBRE EL TRABAJO Por medio de la cual se aprueba el "CONVENIO SOBRE EL TRABAJO DOMÉSTICOS, 2011 (NÚMERO 189)", adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en la reunión de la Conferencia Internacional del (Congreso de Colombia). Recuperado el Diciembre de 2020, de

<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/LEY%201595%20DEL%201%20DE%20DICIEMBRE%20DE%202012.pdf>

Ley 1788 de 2016, por medio de la cual se garantiza el acceso en condiciones de universalidad al derecho prestacional de pago de prima de servicios para los trabajadores y trabajadoras domésticos. (Congreso de Colombia). Recuperado el Diciembre de 2020, de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/30021671#:~:text=El%20empleador%20es%20obligado%20a,primeros%20veinte%20d%C3%ADas%20de%20diciembre.>

Ley 90 de 1946, Por la cual se establece el seguro social obligatorio y se crea el Instituto Colombiano de Seguros Sociales (Congreso de Colombia). Recuperado el Diciembre de 2020, de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1631247>

Llugdar, E. (s.f.). “*La Doctrina de la Corte Interamericana de DDHH, y las Resoluciones de la Comisión Interamericanas de DDHH, como fuentes y formas de Protección de los Derechos Fundamentales*”. Recuperado el 2019, de <file:///C:/Users/YERLI/Downloads/material%20de%20lectura.pdf>

Lozano, P., & Mestra, H. R. (2018). *REGLAMENTACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN COLOMBIA Y SU EVOLUCIÓN NORMATIVA*. Montería: Universidad Cooperativa de Colombia. Recuperado el 11 de Diciembre de 2020, de [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/12905/4/2018\\_reglamentacio\\_trabajo\\_domestico.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/12905/4/2018_reglamentacio_trabajo_domestico.pdf)

Palacios, M. L. (2018). *Detención Preventiva y Control de Convencionalidad*. Bogotá: Grupo Editorial Ibáñez.

Recomendación 201 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Organización Internacional del Trabajo, OIT 2011). Recuperado el Diciembre de 2020, de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R201](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R201)