

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

**LA INFORMALIDAD CONTRACTUAL EN EL SERVICIO
DOMÉSTICO EN COLOMBIA DURANTE EL AÑO 2012 A LA LUZ DE
LA LEGISLACIÓN LABORAL COLOMBIANA.**

CATALINA SALAZAR CASTAÑO.

**UNIVERSIDAD LIBRE-SECCIONAL PEREIRA
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD
SOCIAL.
PEREIRA.
2013.**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

**LA INFORMALIDAD CONTRACTUAL EN EL SERVICIO
DOMÉSTICO EN COLOMBIA DURANTE EL AÑO 2012 A LA LUZ DE
LA LEGISLACIÓN LABORAL COLOMBIANA.**

CATALINA SALAZAR CASTAÑO.

**Realizado para optar al título de Especialista en Derecho Laboral y
Seguridad Social.**

UNIVERSIDAD LIBRE-SECCIONAL PEREIRA.

**ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD
SOCIAL.**

PEREIRA.

2013.

TABLA DE CONTENIDO.

INTRODUCCIÓN.

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

2. HIPÓTESIS.

3. JUSTIFICACIÓN.

4. OBJETIVO GENERAL.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

6. RESULTADOS ESPERADOS.

7. MARCO REFERENCIAL.

7.1 Estado del Arte o Antecedentes de la investigación.

7.2 Marco teórico.

7.3 Marco jurídico.

7.4 Otros marcos

7.4.1 Marco histórico.

8. ESTRATEGIA METODOLÓGICA.

9. FUENTES.

10. CONCLUSIONES.

11. BIBLIOGRAFÍA.

INTRODUCCIÓN.

Ante las nuevas realidades, la normativa jurídica debe ir buscando alternativas para regular figuras que respondan de manera adecuada al entorno en el que vivimos. Además, se busca que las relaciones jurídicas no pasen a ser obsoletas, en relación a lo anterior, queremos que la figura de la labor de servicio doméstico equilibre su formalización contractual a la de otros oficios con el fin de proteger los derechos de ambas partes.

La tendencia contractual para los servicios “informales” tiende a ser verbal, en muy pocas ocasiones se pacta por escrito los derechos y obligaciones de ambas parte en la contratación de servicio de tipo doméstico.

Específicamente en la ciudad de Pereira, la naturaleza de la contratación laboral del servicio doméstico ha sido verbal, lo que ha implicado para ambas partes una indeterminación tanto de sus derechos como obligaciones, generando diferentes conflictos de orden jurídico laboral por la reclamación de determinados derechos o la exigencia del cumplimiento de ciertas obligaciones, que para ambas partes son indeterminadas en la medida en que no tienen certeza sobre su existencia.

Los continuos problemas jurídicos laborales que surgen por la informalidad en la contratación de este servicio, se han ido incrementando en la medida en que se ha prescindido de la formalidad escrita de esta clase de labor. En mi criterio, es necesario que, pese a la existencia del principio de “supremacía de la realidad”, se formalice la relación laboral existente entre el empleador y la prestadora del servicio doméstico, y que dentro de este contrato se establezcan las prestaciones recíprocas que se deben tener presentes en la contratación de este oficio. Con la formalización de este tipo de contrato, evitaríamos dejar en el aire las garantías que protegerán tanto al empleador como a la trabajadora doméstica interna durante el ejercicio de su labor, de tal manera que si alguna de las partes llega a transgredir algún derecho o a incumplir alguna de sus obligaciones, la otra parte pueda exigir su reparación o cumplimiento basándose en lo pactado en el contrato de trabajo y no acudiendo a una mera expectativa sobre determinado derecho.

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

¿Cuál es el tipo de Contrato Individual de Trabajo que debe celebrarse entre el empleador y la trabajadora de servicio doméstico en Colombia para evitar los problemas jurídicos laborales que surgen entre ambas partes por la indeterminación de las obligaciones y derechos de los contratantes?

2. HIPÓTESIS

El tipo de contrato laboral que debe celebrarse entre el empleador y la empleada de servicio doméstico, debe ser escrito, de tal manera que ambas partes tengan conocimiento previo de sus derechos y obligaciones, sin que en dicho contrato puedan pactarse cláusulas que desmejoren las garantías mínimas establecidos por el ordenamiento laboral colombiano.

3. JUSTIFICACIÓN.

Identificar cuáles son los problemas jurídicos laborales más comunes en la prestación del servicio de una empleada doméstica por la no celebración de un contrato laboral por escrito, es de suma importancia, ya que a partir del reconocimiento de esta problemática, registraremos la importancia de acudir a un contrato formal para la prestación de esta clase de servicio, y al mismo tiempo, identificar los elementos esenciales que se deberán tener en cuenta en la elaboración de este contrato laboral.

Este estudio es importante hacerlo para reconocer en primera instancia, la igualdad contractual de la labor de una empleada doméstica, frente a los demás servicios que se contratan por escrito. En segunda medida, porque vale la pena crear conciencia sobre la forma en la que debe contratarse este servicio y dejar la informalidad a un lado.

Los más beneficiados con este estudio serán tanto empleador como la persona que va a prestar el servicio, ya que, en la medida en que se cree una minuta con los respectivos elementos esenciales de este contrato, no habrá la incertidumbre sobre los derechos y las obligaciones recíprocas, generando así una relación laboral con una base sólida: el contrato laboral por escrito, generando seguridad jurídica para ambas partes.

Con el resultado de esta investigación podremos darnos cuenta que con el tiempo se ha creado la necesidad de formalizar este empleo por medio de un contrato laboral por escrito como base formal y jurídica de relación laboral como fuente de sus derechos y obligaciones.

De la misma manera, este estudio ofrecerá la posibilidad de que el modelo de contrato que determine el cómo, cuándo y dónde debe, la empleada del servicio doméstico desarrollar sus labores. Dicho instrumento contractual podrá ser utilizado, no solamente para el oficio de empleada de servicio doméstico contratado en la ciudad de Pereira, sino en cualquier otra ciudad del territorio colombiano.

4. OBJETIVO GENERAL.

Identificar la modalidad de contratación del servicio de labores domésticas, con el fin de mitigar los problemas jurídicos laborales que se ocasionaron durante el año 2012 en Colombia por la informalidad en la contratación de este servicio.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Identificar las diferentes problemáticas jurídicas de índole laboral, surgidas durante el año 2012 derivadas de la informalidad en la contratación del servicio doméstico.
- Evaluar la posibilidad de disminuir los problemas jurídicos laborales derivados de la informalidad contractual sobre servicio doméstico, por medio de la adecuación de un contrato laboral escrito.
- Diseñar una minuta de un contrato laboral individual sobre el servicio que se contrata con una empleada doméstica, bajo el régimen de la legislación laboral colombiana.

6. RESULTADOS ESPERADOS

- Socialización de los resultados de la investigación durante la evaluación del proyecto.
- Diseñar una minuta de contrato laboral individual óptima para la contratación del servicio de empleada del servicio doméstico.
- Aportar a los índices estadísticos de la formalización del empleo en Colombia.

7. MARCO REFERENCIAL.

7.1 Estado del Arte o Antecedentes de la investigación

Son diversas las investigaciones que se han realizado sobre el oficio de la trabajadora de servicio doméstico. Estudios de índole sociológico, económico y jurídico. Las investigaciones de tipo sociológico, en su mayoría, se han inclinado a indagar en las razones del por qué es un oficio desempeñado por el sexo femenino, otros a establecer los límites para que sea un oficio que no atente contra la dignidad humana y se erradique de este trabajo el tinte de esclavitud.

Otros estudios sociológicos, han determinado las razones del decaimiento en la contratación de este servicio, asunto investigado por Luis Eduardo Arango y Carlos Esteban Posada, publicación realizada por el Banco de la República y titulada “Determinantes de la probabilidad de tener servicio doméstico en Colombia” en donde concluyen que *“la probabilidad de tener servicio doméstico es una variable que depende positivamente de tres factores: la relación entre los niveles educativos del jefe del hogar y de los trabajadores domésticos, la riqueza del hogar, y el número de personas que requieren cuidados especiales (menores de 6 años y mayores de 80); además, la probabilidad de tener servicio doméstico depende negativamente de la existencia de uno o más desempleados en el hogar”*. (Posada, 2011)

Los estudios de orden económico, han establecido cuales son los elementos, funciones y características de este oficio y se ha preocupado distinguir el lugar y forma de trabajo doméstico, con el fin de identificar las labores sobre las cuales se debe obtener una remuneración digna y justa, que lindan con labores indignas y no remuneradas. Tal es el caso de la investigación realizada por Fabiola Campillo, de la Universidad Central de Colombia, en la cual se menciona lo siguiente: *“el sitio de la casa y sus alrededores inmediatos son el principal lugar de producción y consumo; el trabajo es suplido por miembros del hogar, mayoritariamente por mujeres y niños(as); los bienes y servicios son directamente consumidos por miembros del hogar o de la comunidad sin mediar transacciones monetarias. Existe otro tipo de actividades que se relacionan cercanamente con las actividades domésticas en contenido, modo de producción y destino, tales como el transporte de los miembros del hogar al trabajo o la escuela, la recolección de agua y de leña para proveer energía a los hogares en comunidades rurales. (Goldschmidt-Clermont 1987)”* (Campillo, 2011)

Desde el punto de vista jurídico, las investigaciones que han antecedido a este proyecto, son de origen garantista, preocupadas en su mayoría por esclarecer el origen sobre la seguridad social de las personas que realizan este oficio, las condiciones en las cuales desempeñan sus labores, y el abuso de sus “patrones” por la indeterminación de sus obligaciones. Por tal motivo, autores como Cristian Salas Hoerning, se han preocupado por identificar asuntos tan importantes como: “el concepto de trabajadora de casa particular, la capacidad para contratar, la remuneración, y se interesó en la creación de un formatos tipo de contrato de trabajo aplicables a las trabajadoras de casa particular”.

Por otro lado hay publicaciones de derecho comparado que ofrecen un estudio de los distintos regímenes jurídicos encargados de regular el oficio de la trabajadora doméstica, tal es el caso de la investigación realizada por la doctora Ivonne Macassi Leon, denominada: Regímenes Jurídicos sobre Trabajo Doméstico remunerado en Ecuador, Colombia, Perú y Venezuela.

Así, pero con la intensión de hacer énfasis en la misma teoría garantista sobre los derechos que tienen las personas que ofrecen este servicio en particular, está Magdalena León, quien dentro de su trabajo de investigación denominado “Lucha por la seguridad social de la trabajadora doméstica en Colombia” menciona *“Desde 1977 la seguridad social para la trabajadora doméstica es obligatoria, pero el cumplimiento de esta obligación es completamente inexistente. La lucha por conseguirla se da en una coyuntura sociopolítica regida por la crisis de los años ochenta en la cual se interrelacionan fuerzas diferentes tales como, la reducción del poder de negociación en forma colectiva e individual para la clase trabajadora en general, la contracción de la demanda del empleo para los sectores populares y el mantenimiento o aumento de la oferta de trabajo de las trabajadoras domésticas. Es en esta coyuntura en la que un gremio invisible, anónimo y subvalorado socialmente, lucha por la reivindicación de sus derechos mediante el auspicio de un proyecto de investigación-acción”* (León, 1989).

7.2. Marco teórico.

Con la intención de definir teóricamente los asuntos de los que trata este estudio, partiremos de mencionar los conceptos sobre asuntos tales como: contrato de trabajo, sus clases y la definición de trabajo doméstico.

Iniciamos haciendo alusión al concepto del contrato de trabajo: “aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, patrono, y la remuneración, cualquiera que sea su forma”. (Art. 22 C.S.T).A este contrato, subsisten unos elementos esenciales, consistentes en: (I) la actividad a realizar sea personal, es decir, ejecutada por el mismo trabajador, (II) que exista una continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, subordinación que no puede afectar el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país, y por último,(III) que exista un salario como retribución del servicio.

Cuando se configuran los elementos arriba enunciados, se entiende que existe un contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen (Art. 23 C.S.T).

Sin embargo, no es necesaria la existencia de un contrato escrito para demostrar la existencia de una relación laboral, toda vez que la jurisprudencia señala que en este debe primar la realidad frente a los formalismos legales, lo que quiere decir que la sola existencia de los elementos que configuran un contrato de trabajo es suficiente para demostrar la existencia de una relación laboral con todas sus repercusiones legales contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y en tal caso no hace falta un contrato escrito para probarlo.

El contrato de trabajo supone la obligación del trabajador de realizar una actividad laboral para el empleador. Esta labor bien puede ser manual o intelectual y debe ser prestada por el trabajador, puesto que el contrato que se ha celebrado es entre el empleador y el trabajador, es decir, sólo concurren dos partes.

El elemento de subordinación mencionado con anterioridad es quizás el elemento más importante del contrato de trabajo, entendida ésta como la obligación que tiene el trabajador de seguir las órdenes e instrucciones del empleador. Es importante aclarar que la subordinación, debe ser razonable y debe en todo caso, respetar los derechos mínimos del trabajador como lo es su dignidad y su libertad. La subordinación no le da derecho al empleador a exigir al trabajador más de lo que razonablemente concierne a la naturaleza de la labor a desarrollar. Aunque la subordinación significa que el empleado esté a disposición de su empleador, y este tiene facultades para disponer de él según sus necesidades, que bien pueden significar un cambio de

objeto del contrato, el lugar de ejecución del contrato, la forma de remuneración, etc., no puede el empleador en todo caso desmejorar las condiciones del trabajador.

Es de especial cuidado lo relacionado con el lugar de trabajo. En todo contrato de trabajo se especifica en qué lugar geográfico se han de desarrollar las actividades propias del contrato de trabajo, y aunque el empleador puede cambiar unilateralmente esta ubicación, no puede en ningún momento desmejorar la situación del trabajador, lo que significa que en la eventualidad que el trabajador requiera ser trasladado por necesidades del empleador, esta debe garantizarle unas condiciones que no menoscaben ni afecten la situación del trabajador y de su familia, como por ejemplo viáticos, auxilio de vivienda, educación etc.

En cuanto a la remuneración, es un derecho del trabajador y una obligación ineludible del empleador de brindar una contraprestación económica por la actividad que el empleado desarrolla.

Ahora bien, haremos una breve referencia a los criterios de clasificación de los contratos laborales. Según su forma, encontramos contratos verbales y escritos. Este primero tiene lugar cuando por simple acuerdo expresado oralmente las partes conviene en la clase de trabajo, el sitio donde ha de realizarse, cuantía y la forma de remuneración. Lo más importante que habría que aclarar sobre este asunto en particular es que todos los contratos verbales son a término indefinido. El último, existe cuando cada parte debe tener una copia del contrato a fin de que pueda servir como elemento probatorio. Los contratos que siempre deben celebrarse por escrito son: el contrato a término fijo, el que se celebre con extranjeros no residentes en el país y el enganche de trabajadores para el exterior. Igualmente existen acuerdos que deben pactarse por escrito, como lo son: el periodo de prueba, el salario integral, y los pagos que por acuerdo entre las partes no constituyen salario

Por su duración, conceptualmente los contratos están divididos entre los que son a término indefinido, y a término fijo. Estos primeros se caracterizan por ser verbales y porque en ellos no se pacta un tiempo determinado, caso en el cual no se conoce de antemano la fecha en que puede llegar a terminar el mismo. El contrato a término fijo debe constar por escrito, y la estipulación de un plazo fijo pactado no puede faltar, debe contener de antemano la fecha de terminación del vínculo. Al respecto es importante aclarar que la duración no puede ser superior a tres años.

Por último, los contratos laborales se dividen dependiendo de la duración de la obra o labor contratada, lo que quiere decir que el

contrato dura tanto como dure la obra o labor contratada, en el cual, es necesario describir por escrito en forma detallada la obra o labor objeto del contrato.

Teniendo definido el concepto de contrato laboral y todas sus modalidades (verbal/escrito, definido/indefinido, por tiempo de obra/labor) abarcaremos ahora el concepto de quienes son trabajadoras domésticas *“Artículo 1º Entiéndase por trabajador del servicio doméstico, la persona natural que a cambio de una remuneración presta su servicio personal en forma directa, de manera habitual, bajo continuada subordinación o dependencia, residiendo o no en el lugar del trabajo, a una o a varias personas naturales, en la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, vigilancia de niños y demás labores inherentes al hogar. Para efectos del presente reglamento se denominarán "internos", los trabajadores que residan en el lugar o sitio de trabajo. Los demás, se denominarán "por días" (Ley, 1988).*

7.3 Marco Jurídico

La informalidad en esta contratación, ha derivado diferentes interrogantes sobre todo para la persona que presta el servicio, entre esas: el horario hábil de trabajo u horas laborales, dentro de que horario se establece su descanso laboral, que labores realizables por el o la empleada están dentro del límite de la dignidad humana, cuáles son las garantías de seguridad social a las que tiene derecho. Durante esta investigación hemos percibido que estas personas tienen limitado poder de negociación, son menos capaces de negociar mejores términos y condiciones de empleo y son vulnerables a la intensa presión para trabajar y con poco descanso.

La ausencia de regulación y que se pacten las obligaciones y derechos de ambas parte por escrito, hace que las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos dependan de la buena voluntad de los miembros del hogar. Los trabajadores domésticos son la parte más débil en una relación de empleo, debido a varias razones: (i) la naturaleza del lugar de trabajo las encasilla en una situación vulnerable frente a su empleador: generalmente están en estrecha proximidad física y emocional con sus empleadores. (ii) el trabajo doméstico a menudo tiene una baja condición social, dado su vínculo histórico con la esclavitud y la servidumbre. Se trata pues de trabajo generalmente realizado por inmigrantes rurales y extranjeros que provienen de una región/país más pobres o una clase social más baja, y puede involucrar tareas consideradas “sucias” por los empleadores, trabajo manual y no

calificado. La discriminación y estratificación social basada en el género, raza, origen étnico, condición de indigente, casta y nacionalidad posicionan a los trabajadores domésticos en desventaja en una relación contractual. (Morillons, 2010).

“La Constitución en sus artículos 25 y 53 desarrolla el derecho al trabajo, resaltando que deberá otorgarse igualdad de oportunidades para todas las personas, en condiciones de dignidad; además, debe garantizarse un mínimo vital y móvil; el salario será en proporción del trabajo que se desarrolle tanto cualitativa como cuantitativamente. Se señala, igualmente, la irrenunciabilidad de los derechos adquiridos, la favorabilidad laboral cuando exista duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho; la primacía de la realidad sobre las formalidades, la garantía a la seguridad social, así como la protección especial a la mujer.

El Código Sustantivo del Trabajo marca algunos parámetros legales de la prestación del servicio doméstico. Por tanto, estipula que el contrato podrá ser verbal o escrito,¹ que la remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo el cual puede ser parte en dinero y otra en especie sin contravenir los mínimos legales establecidos para esta figura.² Además, se señala el periodo de prueba, la jornada máxima de trabajo, las prestaciones sociales y lo relativo a seguridad social.³

Esta clase de trabajadores se han visto expuestos a condiciones de mayor vulnerabilidad. Así lo resaltó la O.I.T. en la Conferencia Internacional de Trabajo del año 2004,⁴ al destacar que las trabajadoras del servicio doméstico se encuentran dentro de la categoría de trabajadores más vulnerables, expuestos a diversos factores de riesgo; en este sentido, señaló que:

“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. A menudo la jornada de trabajo del personal del servicio doméstico es larga e incluso excesiva (15 ó 16 horas al día, por término medio), sin días de descanso ni compensación por sus horas extraordinarias, su salario suele ser muy bajo y tiene una cobertura insuficiente

¹ Código Sustantivo del Trabajo, artículos 37, 45 y 61.

² Ibidem. artículos 127 y ss.

³ Ibidem, Artículos 186, 230, 236, y 252.

⁴ O.I.T. Conferencia Internacional del Trabajo, 92ª reunión 2004 celebrada entre el 1 y el 14 de junio. Informe VI. Pág. 67. “En busca de un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada.”

en lo que atañe al seguro médico (...). Se los somete también al acoso físico o sexual, a la violencia y los abusos y, en algunos casos, se les impide física o legalmente salir de la casa del empleador recurriendo a amenazas o a la violencia, o a la retención del pago de salarios o de sus documentos de identidad.”

Adicionalmente, el organismo destaca una serie de carencias sobre la materia, tanto a nivel normativo y de regulación, como de inspección y vigilancia, sumado al desconocimiento por parte de los y las trabajadoras del servicio doméstico de sus derechos mínimos, lo cual genera la trasgresión sistemática de derechos fundamentales.

En el mismo sentido, la doctrina ha llamado la atención sobre la importancia de la protección de los derechos de quienes laboran en el servicio doméstico. Destacando que *“El grave déficit de trabajo decente a los que han de hacer frente los trabajadores del servicio doméstico son consecuencia de su vulnerabilidad jurídica y social. Se les excluye, ya sea de jure o de facto, de la protección efectiva de la legislación laboral y de los regímenes de seguridad social nacionales, tanto en los países industrializados como en las regiones en desarrollo.”*⁵

La jurisprudencia constitucional no ha dejado de lado las diferentes problemáticas que pueden llegar a suscitarse tanto en control abstracto⁶ como en tutela⁷, a partir de este tipo de relación laboral. Así, la Sentencia SU – 062 de 1999, al estudiar el caso de una empleada de servicio doméstico que luego de haber laborado por 17 años a órdenes de una familia y tener 69 años se encontraba afrontando una difícil situación económica, tras ser despedida por sus empleadores, ya que nunca fue afiliada al Sistema de Seguridad Social ni en salud ni en pensiones. La Corte luego de analizar diversos parámetros relacionados con la dignidad humana y el derecho fundamental a la seguridad social por conexidad, procedió a amparar los derechos fundamentales de la accionante resaltando la importancia de la garantía de un mínimo de vital que garantice a todo ser humano unas condiciones de subsistencia dignas. En este contexto, la Corporación resaltó:

“La Corte encuentra que en el caso bajo examen, por no haberse reconocido, durante el tiempo que duró la relación laboral, unas condiciones de trabajo justas, y finalizada esa relación, un mínimo vital que le permita a la tutelante

⁵ TOMEL, Manuela, Trabajo, Revista de la O.I.T Núm 68, abril de 2010. “Trabajo decente para trabajadores del servicio doméstico.” Páginas. 4-5.

⁶ Sentencias C-051 de 1995, C-372 de 1998 y C-310 de 2007.

⁷ Sentencia T-704 de 2009.

sobrevivir en condiciones acordes con su situación de persona de la tercera edad, se ha desconocido su dignidad. La normatividad jurídica de rango legal aplicable al servicio doméstico, consagra mecanismos de previsión social que tienden a proteger a las personas de la tercera edad cuando han perdido su capacidad laboral. Estas normas, desde el año de 1988⁸, imponen al empleador el deber de afiliar al servicio doméstico al régimen de pensiones, obligación que se ha mantenido en las disposiciones de la Ley 50 de 1990 y de la Ley 100 de 1993, y cuyo incumplimiento hace responsables a los empleadores, quienes pueden verse obligados a pensionar por su cuenta a los trabajadores no afiliados oportunamente, o a pagar la denominada por la ley “pensión sanción”. Y aun por fuera de estas prescripciones legales, cuya aplicación al caso presente debe ser decidida por la justicia ordinaria, el deber constitucional de solidaridad que se impone a todo ciudadano en virtud de lo dispuesto por el artículo 95 superior, obligaba a los demandados a atender el mínimo vital de subsistencia de la persona de la tercera edad que, viviendo bajo su mismo techo, les prestó sus servicios personales durante más de diecisiete años.”
(Subraya fuera del texto).

Así, al estimar que con el actuar de los particulares accionados en esta oportunidad vulneraban de manera tajante los derechos de la demandante, procedió a ordenar como mecanismo transitorio la protección de los derechos. La decisión fue adoptada en los siguientes términos:

“Por todo lo anterior, y considerando la situación en que se encuentra la demandante y la afectación de su mínimo vital, la presente Sala de revisión revocará la decisión proferida por el Juzgado Catorce de Familia de Bogotá, y en su lugar concederá la presente tutela como mecanismo transitorio para la protección de los derechos fundamentales a la dignidad, y a la seguridad social de la accionante. Se ordenará a la señora Herlinda Ordóñez Vda de Millán y al señor Federico Millán Ordóñez, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, empiecen a cancelar mensualmente una suma equivalente a un salario mínimo mensual vigente a la señora María Cleofe Rodríguez Vda de Ruíz, obligación que deberá cumplirse en lo sucesivo dentro de los cinco (5) primeros días de cada mes, y hasta cuando

⁸ Ley 11 de 1988, art. 1°

exista un pronunciamiento por parte de la justicia ordinaria, que defina los derechos laborales de la tutelante. Dicho pago deberá hacerse en la cuenta de depósitos judiciales del Juzgado Catorce de Familia de Bogotá, juez de primera instancia en la presente tutela, el cual verificará el cumplimiento de todas las ordenes aquí impartidas, advirtiendo a los demandados que si incumplieren se harán acreedores a las sanciones establecidas por los artículos 52 y 53 del Decreto 2591 de 1991.

El pago de la suma mensual aquí ordenado no tiene el carácter de salario, ni impone a la demandada la obligación de prestar servicios personales a los demandados.

A su vez, los demandados deberán afiliar a la demandante al Plan Obligatorio de Salud de alguna E.P.S autorizada legalmente para funcionar como tal, escogida por ella, a fin de proteger así su derecho a la salud, el cual adquiere el carácter de fundamental en razón a la situación especial de desamparo en que se encuentra la actora.”

Por su parte la Sentencia C-310 de 2007 desarrolló de manera extensa el tema del servicio doméstico y la situación de vulnerabilidad a la que se pueden ver abocados quienes prestan esta labor, resaltando *“Tradicionalmente al servicio doméstico se le ha restado importancia jurídica, económica y social, al estar destinado a reemplazar o complementar la labor de ama de casa que, como tal, es considerada económicamente inactiva. Se trata como lo han hecho ver estudios especializados⁹, de una actividad “invisible” para el resto de la sociedad.”¹⁰*

⁹ Colectivo Ioé. *“El servicio doméstico en España. Entre el trabajo invisible y la economía sumergida”*. Informe de investigación, editado y financiado por Juventud Obrera Cristiana de España. Madrid, 1990.

¹⁰ Sobre la invisibilidad a la que se ven abocados los y las trabajadoras del servicio doméstico, puede destacarse lo señalado en la Revista de Trabajo Núm. 68 –abril de 2010– de la O.I.T “Trabajo decente para trabajadores del servicio doméstico” en relación con la especificidad del trabajo en el servicio doméstico, señalando que se diferencia de otros trabajos por algunas características especiales, tales como el lugar en el que se presta el servicio, sub valoración de la labor que se desarrolla, y la limitada capacidad de negociación, debido a la restricción de espacios en los que se desenvuelven. Así la referencia sobre este último punto el documento señala:” En tercer lugar, los trabajadores domésticos tienen una limitada capacidad de negociación, ya que son “invisibles” (desarrollan su labor a domicilio, fuera de la vista de los demás) y se encuentran aislados, sin compañeros a los que recurrir para

La misma sentencia destacó diversos aspectos que se derivan de la prestación del servicio doméstico, tales como la discriminación histórica de la que han sido víctimas los y las trabajadoras domésticas. Aduce que una de las razones por las cuales puede hacerse esta afirmación está sostenida en el imaginario de que esta dinámica laboral era asumida antiguamente por los criados y los siervos, personas que supuestamente no requieren formación académica ni instrucción, bajo el supuesto de que desempeñan labores del hogar como el lavado, la cocina el planchado el cuidado de niños y ancianos, entre otras.

Adicionalmente, dilucida otro aspecto que vale la pena resaltar y es aquel relacionado directamente con el género y el servicio doméstico. Toda vez que se ha entendido que en principio esta labor es socialmente femenina. La alusión en la sentencia en cita se hace en los siguientes términos: *“pese a la influencia que en los últimos tiempos han tenido las políticas de género, aún hay quienes creen, sin razón, que basta con “ser mujer” para ejercer tareas del hogar socialmente poco valoradas, prejuicio que quizás explica porqué históricamente la participación femenina en este tipo de labor es muy significativa.”*

A manera de conclusión esta sentencia de constitucionalidad destacó:

“En suma: el trabajo doméstico, por sus especiales características y la situación de vulnerabilidad de quienes lo ejecutan, demanda la protección del Estado a fin de que sea reconocido legal y socialmente como una actividad laboral, merecedora equitativamente de los derechos respectivos.”

Posteriormente la Sentencia T-704 de 2009 estudió el caso de una mujer, empleada de servicio doméstico que al momento de la presentación de la acción de tutela contaba con 71 años de edad y manifestó haber trabajado para los particulares accionados durante 35 años. Señaló que durante este lapso solo desde el año 2008 empezó a recibir esporádicamente ayudas económicas ya que las requería para la compra de medicamentos, pero en ningún tiempo recibió un salario.

Adicionalmente, nunca fue afiliada al Sistema Integral de Seguridad Social, razón por la cual no contaba con una pensión. Manifestó que desde octubre de 2008 su salud desmejoró notablemente con la *“aparición de una úlcera en su pierna izquierda que la postró a la cama e impidió desarrollar sus labores domésticas.”* Bajo estas

obtener ayuda u orientación sobre lo que se considera una petición razonable o un trato inaceptable. Cuando se trata de migrantes, el aislamiento puede ser aún mayor, porque no suelen dominar la lengua nacional o local y carecen de familia u otras redes de apoyo a las que recurrir.”

circunstancias resaltó que debido a la ausencia de cotización por parte de sus empleadores al sistema de seguridad social en pensiones, actualmente se encontraba desprovista de una pensión bien de vejez o de invalidez.

La Sala en dicha oportunidad al estudiar los supuestos fácticos en los que se encontraba la accionante -avanzada edad, y complicaciones en su salud- procedió al amparo constitucional de manera transitoria, ordenando el pago a cargo de los empleadores de un salario mínimo legal mensual y la afiliación al régimen contributivo de seguridad social en salud que ella libremente eligiera. Aclaró que *“aun cuando la suma indicada no tiene carácter de salarial ni impone a la protegida la obligación de prestar servicios personales ni prestar subordinación, se constituye y concede a título de 'pensión provisional', con fundamento en que la accionante, por contar actualmente con 71 años de edad y 35 años de servicio en casa de los demandados, es acreedora 'prima facie' a la pensión de vejez, mientras la jurisdicción laboral ordinaria verifica el reconocimiento de este derecho”*. (Sentencia T-387/11, 2011)

El régimen laboral colombiano menciona lo siguiente *“trabajador del servicio doméstico es aquella persona natural que a cambio de una remuneración presta su servicio personal en forma directa, de manera habitual, bajo continuada subordinación o dependencia, residiendo o no en el lugar de trabajo, a una o varias personas naturales, en la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, cuidado de los niños y demás tareas propias del hogar. Los trabajadores que residen en el lugar o sitio de trabajo se denominan “internos”. Los demás, los que laboran sólo unos días de la semana y reciben salario por cada jornada, pero no residen en el lugar de trabajo, se denominan “por días”* (Congreso., 1990)

La OIT ha definido *“(a) la expresión trabajo doméstico designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;(b) la expresión trabajador doméstico designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo;(c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico”* (OIT, 2011)

“En razón de los vacíos y el ordenamiento no sistemático de las normas, se presentaron diferentes problemas de orden práctico, entre ellos: Auxilio de cesantía: a pesar de existir una prohibición legal expresa, era usual que esta prestación se liquidara anualmente en perjuicio de la empleada, por cuanto no se tomaba el último salario con carácter retroactivo o no se hacía acumulación del tiempo trabajado. En

general, el pago de intereses a la empleada de servicio doméstico se liquidaba sólo en el momento de la terminación del contrato, con la mora mencionada. Sin embargo, el patrón tenía la posibilidad de alegar en su favor la prescripción de los intereses con más de tres años de vencimiento. Vacaciones: aunque la ley establecía quince días hábiles de vacaciones para la empleada interna, en la mayoría de los casos se otorgan quince días calendario. Para la empleada de por días, se liquidaba el derecho en forma proporcional a cada una de las casas en donde trabajara. Hacer coincidir los tiempos para disfrute de sus vacaciones era difícil y se prefería cobrar en dinero cuando terminaba el contrato, con el evidente riesgo de perder algunos períodos por prescripción. Este problema práctico, acompañado de las penurias económicas, hacía perder valor a la importancia del descanso y la recreación, con las evidentes e irreversibles consecuencias de deterioro físico y mental. Maternidad: se evadía el derecho de la empleada al descanso por maternidad y se presentaba comúnmente el despido. Este fenómeno se debía al rechazo social y moral que representa la madre-soltera, y a la carga económica que debía asumir la patrona por el no cumplimiento de la seguridad social para el gremio. Contrato verbal: la legislación colombiana reconoce la existencia del contrato verbal, con las mismas consecuencias jurídicas y prestacionales que el contrato escrito. Sin embargo, las dificultades probatorias en cuanto a los términos del acuerdo entorpecían su ejecución, más que todo en su liquidación.” (León., 2013)

En Colombia crear una relación laboral no exige ninguna formalidad, es suficiente con un acuerdo verbal sobre el lugar de trabajo, equipo de trabajo, función y remuneración, y creada esa relación verbal se presume un contrato laboral sin que esté por escrito dicho acuerdo. Pero las relaciones laborales siempre deben de estar enmarcadas dentro del sentido de justicia y procurar mantenerse en un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, es por esto que los empleadores deben dar estricto cumplimiento a las disposiciones legales del derecho del trabajo y procurar por el desarrollo de una política de tipo legal laboral para el beneficio de sus empleados, en este caso, en beneficio de quien preste el servicio doméstico. Para eso, lo primero que se debe hacer para definir una política laboral, definir y describir cada una de las funciones que debe cumplir el personal, enmarcar la experiencia para selección y contratación del personal. Luego de esto lo ideal es formalizar dicha relación por medio del contrato laboral por escrito, donde consten cada una de las obligaciones y derechos de ambas partes.

Según las definiciones de contrato que se mencionan en el marco teórico, encontramos que este oficio puede contratarse bajo la

modalidad de un contrato verbal o escrito y que su duración va estar sometido por las normas legales. En este sentido, la OIT en su Convenio número 189 el cual a la fecha no ha sido ratificado por Colombia, menciona en su artículo 7 lo siguiente: *“Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan en particular:(a) el nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva;(b) la dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales; (c) la fecha de inicio del contrato y, cuando éste 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”* (OIT)

Sin embargo hay quienes se prescinden de la necesidad de la formalidad de este contrato amparándose en el principio de “la primacía de la realidad” y todo su reconocimiento jurisprudencial.”El origen constitucional de la declaratoria de una relación laboral subyace en lo dispuesto en el artículo 53 de la Constitución al enunciar la *“primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales”*. En dicho enunciado normativo se prescriben los principios mínimos fundamentales que deben regir el estatuto del trabajo. La Corte Constitucional ha establecido que, a pesar de que este estatuto no haya sido promulgado, estos principios de actuación deben ser interpretados de manera directa de la Carta.¹¹

En este acápite se realizará un recuento sobre ciertos casos en los cuales la Corte Constitucional ha declarado la existencia real y efectiva de una relación laboral, con el fin de contrastar las reglas jurisprudenciales allí enunciadas con los presupuestos fácticos del presente proceso. La Corte Constitucional ha subsumido, en los distintos casos que ha abordado el tema, los requisitos prescritos en el

¹¹ Sentencia C-931 de 2004: *“La necesidad de estos pronunciamientos ha obedecido al hecho constatado de que el legislador no ha expedido el estatuto del trabajo en desarrollo del artículo 53 de la Constitución, relativo, entre otros asuntos, al salario mínimo vital y móvil. Por lo cual, mientras ese estatuto no sea expedido, los alcances de los derechos y principios constitucionales sobre este tema se deducen directa y exclusivamente de la interpretación de la Constitución.”*

artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 1 de la Ley 50 de 1990, para desarrollar el enunciado constitucional de la prevalencia de la realidad sobre la forma en materia laboral:

“1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales: a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y c. Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.”

En la sentencia T-180 del 2000 el accionante interpuso acción de tutela contra el Municipio de Túquerres por violación de sus derechos constitucionales al trabajo y a la seguridad social. En dicho caso el tutelante había sido nombrado vigilante en la Escuela de Varones N° 1 “Don Bosco” de la ciudad de Túquerres y dentro de un plan de reestructuración llevado a cabo en 1995, la administración municipal le comunicó la decisión de retirarlo, sin que se le hubiera cancelado ningún valor por concepto de indemnización. No obstante lo anterior, en forma verbal se le pidió que continuara laborando como vigilante, cumpliendo horario y sin ninguna contraprestación de salarios. El peticionario era de avanzada edad.

Ante este supuesto la Corte Constitucional señaló:

“(…) lo determinante para que se configure la relación laboral y para que nazcan las correspondientes obligaciones en cabeza del patrono es la concreta y real prestación de servicios remunerados en condiciones de dependencia o subordinación.

De allí resulta que el acto del patrono por medio del cual desvincula formalmente a su trabajador queda sin efecto si, de hecho, con el consentimiento del empleador, aquél

continúa por poco o mucho tiempo ejecutando las labores propias de su antigua vinculación.

Por ello, el contrato de trabajo no tiene que constar por escrito, lo cual significa que la existencia jurídica del vínculo laboral no está ligada a documento alguno sino a la relación efectiva. El documento suscrito por las partes solamente sirve para regular con mayor precisión las relaciones recíprocas, laborales y económicas, en un plano de libre y voluntario acuerdo. Pero, si no lo hay, no por ello desaparece ni se desdibuja el convenio (...)

Del mismo modo, en la sentencia T-335 de 2004 se resolvió un caso en donde la accionante trabajó como auxiliar de enfermería en la Empresa Social del Estado Hospital Materno Infantil durante cinco meses y un día, pero nunca le pagaron los salarios correspondientes. En dicho caso la tutelante era madre cabeza de familia y la subsistencia de sus hijos dependía de sus ingresos. En esa ocasión la Corte afirmó que:

“el mínimo vital está compuesto por aquellos `requerimientos básicos indispensables para asegurar la digna subsistencia de la persona y de su familia`, especialmente en lo relacionado con su alimentación, vestido, educación, vivienda y seguridad social. Así mismo, la jurisprudencia Constitucional ha precisado que el mínimo vital es una institución de justicia elemental que se impone aplicar, como repetidamente lo ha hecho la Corte Constitucional, en situaciones humanas límites producidas por la extrema pobreza y la indigencia cuando quiera que frente a las necesidades más elementales y primarias, el Estado y la sociedad no responden de manera congruente y dejan de notificarse de las afectaciones más extremas de la dignidad humana”.

Igualmente, se tiene que anotar que en la sentencia en comento se arguyó la afectación del derecho al mínimo vital, como requisito de procedibilidad de la acción de tutela para este tipo de casos. Dicha afectación debe reunir las siguientes condiciones:

- i. “Cuando existe un incumplimiento salarial.*
- ii. Cuando el incumplimiento afecta el mínimo vital del trabajador*
 - a. Puede presumirse la afectación al mínimo vital, si el incumplimiento es prolongado o indefinido,*

- b. Se entiende por incumplimiento prolongado o indefinido, aquel que se extiende por más de dos meses, con excepción de aquella remuneración equivalente a un salario mínimo,
- c. Los argumentos económicos, presupuestales o financieros no justifican el incumplimiento salarial,
- d. Aún cuando se comprueben las anteriores hipótesis, no se entiende afectado el mínimo vital, cuando se demuestra que la persona posee otros ingresos o recursos con los cuales puede atender sus necesidades primarias vitales y las de su familia.
- e.

Por lo tanto, considera la Corte que la relación entre quien ve afectado su derecho al mínimo vital y quien lo afecta ha de ser una relación de carácter laboral. Por eso, procede ha (sic) estudiar las relaciones laborales; en primer lugar, establece que no procede la protección por medio de tutela cuando media un contrato de prestación de servicios; “sin embargo, la Corte también ha manifestado que en ciertos eventos, las circunstancias fácticas demuestran que en un caso concreto puede existir una relación laboral, oculta bajo la figura de un contrato de prestación de servicios. Por tal razón, resulta indispensable analizar en cada situación, si efectivamente se dan los supuestos para concluir que en realidad existe un contrato de trabajo, y que por tanto debe protegerse el salario. Así lo indicó la Corte en la sentencia T – 500 de 2000, en donde señaló que la denominación “contrato de prestación de servicios” no afecta la viabilidad de la tutela, si en realidad puede probarse una relación laboral.”¹² (Sentencia T-903, 11/12/2010, 201)

La remuneración puede consistir sólo en dinero o parte en dinero y parte en especie, y las disposiciones legales sobre el salario mínimo, también se aplican a los trabajadores domésticas; por esta razón, la remuneración total no puede ser inferior al salario mínimo legal vigente

Con respecto al periodo de prueba se presume aunque no se expreso por escrito, un periodo de quince (15) días, sin embargo se puede pactar, por escrito, hasta por 60 días.

Con respecto a la jornada de trabajo y las trabajadoras que son residentes en la casa del patrono, no estaban sometidas a la regulación sobre jornada máxima legal, mediante sentencia C-732 de julio 21 de 1998, y sentencia C-372 de 1998 “Una jornada laboral excesiva

¹² Sentencia T-335 de 2004.

contradice los principio de 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 la jornada máxima ordinaria, límite por fuera del cual se quebrantarían las garantías mínimas del trabajador. Sólo en las anteriores condiciones la norma acusada puede ser exequible, de modo que aún cuando sea posible la exigencia de laborar durante un periodo de tiempo superior a la jornada máxima fijada legalmente, para la Corte es razonable que, “en ningún caso, los trabajadores de servicio doméstico laboren más de 10 horas diarias, y en el evento en que se requiera el servicio más allá de tal límite, procederá entonces, el reconocimiento y pago de horas extras en los términos de la legislación laboral” (Sentencia C.372 de 1998, 1998).

Tanto para las trabajadoras internas como las que están al día, tienen derecho al pago de horas extras si se exceden los máximos antes mencionados.

Existe también la obligación de conceder descanso remunerado en domingos y festivos; pero la ley no prohíbe el trabajo en tales días, sino que si se trabaja en ellos habitualmente, hay que pagar el 75% de recargo y además conceder descanso compensatorio: si se trabaja sólo ocasionalmente en domingo o festivo el trabajador tiene derecho a elegir entre un descanso compensatorio o un pago en dinero” (Congreso).

Ahora bien, ¿cómo se termina un contrato laboral? Existen unas causas que motivan la razón de su terminación, entre estas; (i) por mutuo acuerdo: las partes pueden terminar el contrato de trabajo de la misma manera como lo comenzaron. Es una forma civilizada de terminar una relación laboral y que, además, está contemplada en el artículo 5 de la ley 50 de 1990, que modificó el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo (ii) por expiración del plazo pactado en los contratos a término fijo. Debe avisarse al trabajador con 30 días de anticipación, pues de lo contrario, el contrato se entiende prorrogado por el mismo tiempo que inicialmente le dio origen. (iii) por decisión del empleador por justa causa (iv) también se puede terminar por la renuncia del trabajador, la cual debe anunciarse con 30 días de anticipación.

Según reciente pronunciamientos de la Corte Constitucional se dejó en claro que para la contratación de las trabajadoras domésticas, se les debe además de cancelar lo concerniente a su salario por el tiempo trabajado de acuerdo al jornal diario o mensual pactado, lo relacionado con los aportes por salud y pensión pues, de lo contrario, las servidoras

afectadas en la violación de sus prerrogativas podrán hacer sus garantías, por vía tutela¹.

El pago de la seguridad social no dependerá de la formalidad contractual que se logre con el personal que preste este servicio, puesto que al respecto ya existe un reiterado pronunciamiento jurisprudencial en el sentido en que el empleador está obligado a asumir estas prestaciones sin importar la naturaleza del contrato.”La seguridad social es un derecho de rango fundamental, que se encuentra consagrado en los artículos 48 y 49 constitucionales. Este tiene una doble connotación, es un derecho irrenunciable y es un servicio público obligatorio

La primera característica ha sido otorgada luego de un trasegar constitucional y la eliminación de las categorías a través de generaciones de derechos. Adicionalmente se deriva de la comprensión de la relevancia del derecho a la seguridad social en la materialización de otros derechos como la vida, la dignidad humana y el mínimo vital. Sobre lo anterior, la Sentencia T-044 de 2011 destacó que entender el derecho a la seguridad social como fundamental ha devenido en una comprensión holística de su contenido. En este sentido señaló:

“Inicialmente su orientación en el Capítulo 2 de la Carta¹³ y el seguimiento de una doctrina primigenia sobre la clasificación de los derechos de acuerdo con el momento de su consagración histórica condujeron a su rechazo en tanto derecho fundamental. En aquél momento se estimaba que los derechos fundamentales pertenecían al rango de los de primera generación, categoría compuesta por mandatos como la vida, la dignidad humana y la integridad física; a esa clasificación escapaban los derechos sociales, económicos y culturales, que integraban el grupo de los de segunda generación. Para su efectividad se asumían previstos los mecanismos legislativos y ejecutivos; mientras que la materialización de los derechos de primera era labor exclusiva de la rama judicial del poder público.

Tal distinción se basaba en el carácter ‘meramente prestacional’ que se atribuía a los llamados ‘derechos de segunda generación’. Por tal motivo, su garantía en esta sede se veía limitada a su conexión con otros que sí fueran calificados como fundamentales. Dicha tesis fue sostenido en múltiples fallos de esta Corporación, en cuya parte

considerativa se exponía una mirada de la seguridad social como “norma programática de desarrollo progresivo y obligatorio por parte del legislador, que constituye promesa para los gobernados de que el Estado como guardián de la colectividad, deberá diseñar políticas de acuerdo con esos postulados fundamentales para cubrir las prestaciones que surjan de las contingencias de enfermedad, invalidez o senectud, a fin de que la Seguridad Social sea una realidad”¹⁴. Este criterio, el de la conexidad, fue aunado paulatinamente al de la protección especial merecida por ciertos sujetos en estado de debilidad manifiesta. La fundamentalidad de la seguridad social estuvo restringida, durante un lapso significativo, a la existencia de un peligro potencial a la estabilidad de otros derechos como la igualdad, el debido proceso, la vida o la integridad física, de un lado¹⁵; o a la perturbación de derechos en cabeza de sujetos tales como menores, personas de la tercera edad, mujeres embarazadas, entre otros.¹⁶

Debido al surgimiento de una distinta doctrina sobre la categorización y exigibilidad de los derechos sociales, se ha aceptado la fundamentalidad de éste y otros derechos de tal raigambre. Ello se refuerza además en una interpretación más amplia del texto constitucional, la observancia de recientes instrumentos internacionales y de la recepción de esa nueva doctrina. Actualmente se afirma que los derechos fundamentales están dotados de ese carácter por su identidad con valores y principios del Estado Social de Derecho, más no por su positivización o la designación expresa del legislador. Por tanto, ningún derecho erigido dentro de este marco podrá ser privado de ese talante. Sobre el particular se ha dicho que “la fundamentalidad de los derechos no depende – ni puede depender – de la manera como estos derechos se hacen efectivos en la práctica. Los derechos todos son fundamentales pues se conectan de manera directa con los valores que las y los Constituyentes quisieron elevar democráticamente a la categoría de bienes especialmente protegidos por la Constitución”.¹⁷

¹⁴ Sentencia T-453 de 1992, consideración b).

¹⁵ Sentencias T-042 de 1996, T-241 de 1998, SU-039 de 1998.

¹⁶ Sentencias T-031 de 1998, SU-022 de 1998, C-177 de 1998, T-264 de 1998, SU-1354 de 2000

¹⁷ Sentencia T-016 de 2007.

En la misma dirección, instrumentos internacionales que hacen parte del bloque de constitucionalidad han consagrado este derecho en sus disposiciones. Un ejemplo de ello es el artículo 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales el cual señaló que los Estados parte de este Pacto se comprometen a garantizar la universalidad de la seguridad social.¹⁸ Asimismo, el Protocolo Adicional a la Convención sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador” en su artículo 9 contempló:

“1. Toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario, las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes.

2. Cuando se trate de personas que se encuentran trabajando, el derecho a la seguridad social cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto.”

La seguridad social es un derecho de especial valía, toda vez que su garantía permite el ejercicio de otros derechos fundamentales. En este contexto, una de las formas de materialización está dada en el sistema general de pensiones, el cual pretende otorgar un soporte económico a todas las personas cuando éstas se encuentren frente a ciertos eventos propios de la naturaleza humana, como la vejez y la muerte, o ante algunas contingencias y riesgos ante las cuales todas se encuentran expuestas como sería el caso de la invalidez.

Por lo anterior, su prestación adquiere especial relevancia, puesto que cuando una persona se encuentra frente a alguna de las circunstancias descritas, podrá contar tanto ella como su familia con un respaldo económico que permita sobrellevar de manera digna la situación de vulnerabilidad a la que se ve expuesta.¹⁹ (Sentencia T 837 de 2011, 2011):

¹⁸ Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales incrustado en el ordenamiento interno mediante Ley 74 de 1968.

¹⁹ Sentencia T-1035 de 2010.

MINUTA DE CONTRATO:

CONTRATO DE TRABAJO DE SERVICIO DOMÉSTICO.

Entre los suscritos, a saber:

Por un lado, _____, mayor de edad, identificado(a) con cédula de ciudadanía número _____ de _____, quien actúa en nombre propio., que para efectos del presente contrato se denominará **EL EMPLEADOR**;

Por otro lado, _____, mayor de edad, identificada(o) con cédula de ciudadanía número _____ de _____, quien actúa en nombre propio, que para efectos del presente contrato se denominará **EL TRABAJADOR (LA TRABAJADORA)**, quien junto con **EL EMPLEADOR**, se denominarán conjunta o individualmente las "Partes(s)" del presente contrato de trabajo de servicio doméstico (en adelante el "Contrato"), el cual se regirá por la normatividad aplicable y en especial por las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA.- OBJETO., el **EMPLEADOR** o **EMPLEADORA** contrata los servicios personales del **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA**, para que en su calidad normal de trabajo, realice las labores domésticas, tales como pero sin limitarse al aseo de la casa, lavado y planchado de la ropa y demás funciones relacionadas directamente con el mantenimiento de la limpieza del hogar y la preparación de los alimentos, de por lo menos las tres comidas diarias y todos los demás oficios inherentes al hogar sin que la realización de estas labores trasgredan en ningún momento la dignidad de **EL TRABAJADOR O TRABAJADORA**. **EL TRABAJADOR O TRABAJADORA** realizará el objeto antes mencionado dentro de la residencia habitual del **EMPLEADOR** ya sea que el **TRABAJADOR** resida o no en la misma casa del **EMPLEADOR**, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el **EMPLEADOR** o sus representantes.

PARÁGRAFO: Entiéndase para el efecto como representantes de **EL EMPLEADOR O EMPLEADORA**, sus hijos y/o cónyuge y/o cualquier otra persona que resida en el domicilio donde sean contratadas las labores de **LA TRABAJADORA O EL TRABAJADOR**.

SEGUNDA.-LUGAR. **EL TRABAJADOR** O **LA TRABAJADORA** desarrollará el objeto del contratado de servicio doméstico en la residencia de **EL EMPLEADOR O EMPLEADORA**, ubicada en _____, de la ciudad de _____. En caso que **EL**

EMPLEADOR O EMPLEADORA cambie de domicilio dentro de la misma ciudad, el contrato se entenderá modificado respecto al sitio de prestación de la labor.

TERCERA.- OBLIGACIONES DE EL EMPLEADOR O LA EMPLEADORA: EI EMPLEADOR o EMPLEADORA se obliga para con **el TRABAJADOR o TRABAJADORA** a:

- 1.- Facilitar su labor, dotándole de todos los útiles e instrumentos que se requieran para el cumplimiento de sus funciones;
- 2.- Pagar puntualmente la remuneración convenida y demás beneficios de ley;
- 3.- Afiliarla y pagar las respectivas prestaciones debidas por concepto de seguridad social (ARL, EPS, caja de compensación familiar y fondo de pensiones)
- 4.- Proveer la alimentación;
- 5.- Las demás establecidas en la Ley.

CUARTA.- OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA. EI TRABAJADOR o TRABAJADORA se obliga para con el **EMPLEADOR o EMPLEADORA** a:

- 1.-Cumplir las instrucciones que emita el **EMPLEADOR O EMPLEADORA** o sus representantes, siempre y cuando sean de aquellas que no quebranten su dignidad y tengan relación el objeto mismo de este contrato;
- 2.- Emplear su mejor ánimo y voluntad en el desempeño de su trabajo, además de tener el cuidado y diligencia necesarios en cada una de las actividades que realice;
- 3.- Cuidar y mantener en debida forma los bienes, herramientas, y útiles que le fueren entregados para la ejecución de su trabajo, o estén a su cuidado;
- 4.- Mantener reserva y no divulgar la información personal del **EMPLEADOR O EMPLEADORA** y de sus familiares;
- 5.- Las demás establecidas en la Ley.

COMO EMPLEADOR USTED PODRPA ACORDAR CON EL O LA TRABAJADORA CUAL DE LAS SIGUIENTES CLÁUSULAS LE RESULTA MAS CONVENIENTE.

QUINTA. 1.- HORARIO: La **TRABAJADORA** o el **TRABAJADOR** se obliga a laborar de lunes a viernes, por ocho horas diarias, desde las _____ horas a las _____ horas.

QUINTA 2. JORNADA DE TRABAJO. El presente contrato no cuenta con una jornada de trabajo específica, pero dicha jornada no podrá exceder el máximo legal de ocho (8) horas diarias

SEXTA.-REMUNERACIÓN. EI EMPLEADOR o LA EMPLEADORA pagará al **TRABAJADOR** o **LA TRABAJADORA** por prestación de sus servicios domésticos, el salario (quincenal o mensual) equivalente a la suma de _____ pesos moneda corriente (\$____MCTE) menos el descuento por el aporte a la seguridad social que corresponde al **TRABAJADOR O TRABAJADORA** pagaderos en el efectivo en el lugar de trabajo.

En especie: **EI EMPLEADOR** pagará además del pago en dinero una suma en especie²⁰ equivalente a (_____) por concepto de alimentación que se dará en el lugar de trabajo. Ambos valores en dinero y en especie conforman el salario y se suman para liquidar prestaciones sociales.

Además se reconocerá un auxilio de transporte equivalente a _____ pesos moneda corriente (\$____MCTE).

SÉPTIMA.-AFILIACIÓN Y PAGO A LA SEGURIDAD SOCIAL. Es obligación del **EMPLEADOR** o **EMPLEADORA** afiliar al **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA** a la seguridad social en salud, pensión, riesgos laborales y caja de compensación familiar, autorizando el **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA** el descuento en su salario de los valores que le corresponde aportar.

SÉPTIMA.-TÉRMINO DEL CONTRATO. El presente contrato tendrá un término de duración de _____, pero podrá darse por terminado de manera unilateral por cualquiera de las partes, de acuerdo con las exigencias legales al respecto.

OCTAVA.-PRÓRROGA. Si el aviso de terminación unilateral del contrato no se da con una anticipación de treinta (30) días. el contrato se prorroga por un periodo igual al inicial, siempre que subsistan las causas que lo originaron.

²⁰ Para fijar el salario en especie si gana el mínimo la parte en especie no puede superar el 30%

NOVENA.- PERIODO DE PRUEBA.. En este contrato de trabajo se presumen como periodo de prueba los primeros quince (15) días de servicio. Durante este periodo las partes pueden dar por terminado unilateralmente el contrato.

NOVENA.- JUSTAS CAUSAS PARA TERMINACIÓN DEL CONTRATO. Son justas causas para poner término a este contrato, unilateralmente, las enumeradas en el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965; y, además, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el presente contrato

PARÁGRAFO: Las siguientes faltas que cometa **EL TRABAJADOR o TRABAJADORA** para el efecto se califican como graves:

1. La ejecución por parte del **TRABAJADOR** de labores remuneradas al servicio de terceros sin autorización del **EMPLEADOR**.
2. Las repetidas desavenencias con los integrantes de la familia, como violencia, injuria, malos tratos e indisciplina;
3. El abuso de confianza por parte de **EL TRABAJADOR o TRABAJADORA**, como también sustraer de la casa de familia elementos y equipos en general, sin permiso del **EMPLEADOR o EMPLEADORA**
4. Permitir, sin la debida autorización, el ingreso de personas ajenas al núcleo familiar a la residencia.

DÉCIMA.-TRABAJO EXTRA, DOMINICALES Y FESTIVOS: El trabajo suplementario o en horas extras, así como el trabajo en domingo o festivo que correspondan a descanso, al igual que los nocturnos, será remunerado conforme al Código Laboral. Es de advertir que dicho trabajo debe ser autorizado u ordenado por el **EMPLEADOR** para efectos de su reconocimiento.

DÉCIMA PRIMERA.- LEGISLACIÓN APLICABLE. En todo lo no previsto en este Contrato, cuyas modalidades especiales las reconocen y aceptan las partes, éstas se sujetan al Código Sustantivo de Trabajo y toda la normatividad que conforme el bloque de constitucionalidad.

DÉCIMA SEGUNDA.- JUEZ COMPETENTE. Las partes, para el caso de controversia se someten a los jueces competentes del domicilio del **TRABAJADOR O TRABAJADORA**.

DÉCIMA TERCERA- NOTIFICACIONES: Para todos los efectos legales, las Partes serán notificadas en las siguientes direcciones, con la carga de informar inmediatamente cualquier traslado que se produzca, so pena de quedar notificados o informados válidamente en las siguientes direcciones:

EMPLEADOR (A)

TRABAJADOR (A)

Dirección:

Dirección:

Ciudad: .

Ciudad:

Tel:

Tel:

Fax:

Fax:

Mail:

Mail:

DÉCIMA CUARTA.- El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquier otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se harán por medio de un OTROSÍ.

Para constancia se firma en dos ejemplares del mismo tenor y valor, ante testigos en la ciudad de _____, a los ____ (__) del mes de _____ del año 201__.

EMPLEADORA O EMPLEADOR

TRABAJADORA O TRABAJADOR

CC

CC

7.4Otros marcos

7.4.1 Marco histórico.

El trabajo doméstico ha existido desde las primeras sociedades que comenzaron a reunirse en “hordas” o clanes de cacería, donde el fin principal era el satisfacer las necesidades básicas de sus integrantes. Sin embargo en aquellas primitivas tribus se comenzaron a crear las clases sociales y en el trabajo, dividiendo las actividades realizadas en aquel entonces en domésticas y de cacería, siendo la primera desarrolladas por las mujeres que integraban la tribu y las de cacería por los hombre de la misma. Para efectos del presente estudio nos limitaremos a la investigación y exposición de los antecedentes históricos más relevantes en Latinoamérica.

En la últimas tres décadas el ingreso de las mujeres al trabajo remunerado en América Latina y el Caribe ha sido masivo y acelerado: el número de mujeres económicamente activas aumentó en 211 por ciento, pasando de 18 a 57 millones, mientras que el número de hombres en esta situación, solamente se incrementó en 84 por ciento en 19 países de la región.

La jefa de la Unidad Mujer y Desarrollo de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), Sonia Montañó, también advierte en el documento “Las Mujeres ahora trabajan más” sobre la escasez de investigaciones sobre trabajo que tomen en cuenta el impacto social y económico de todo el trabajo no remunerado que ellas realizan en la región.

En cuanto a la tasa de participación de los hombres entre 1991 y 1998, ésta se mantuvo constante, mientras que la de las mujeres aumentó en 4.5 puntos porcentuales y superó 41 por ciento, tendencia similar en casi todos los países de la región que cuentan con datos estadísticos

Otros estudios documentan que la mayoría de las mujeres comenzaron a laborar en la década de los 80, como resultado del empobrecimiento de las familias y la necesidad de incrementar los ingresos monetarios. En los años 90, continuaron trabajando debido a los cambios estructurales y las reformas económicas en la mayoría de los países.

Sin embargo, el acceso de las mujeres -a diferencia de los hombres- se concentra en ocupaciones de menor categoría, mala remuneración y bajo prestigio, como son el servicio doméstico. Igualmente en el trabajo familiar no remunerado en la agricultura, las empresas familiares o los trabajos en el sector informal. En menor medida, las trabajadoras se desempeñaron, en la agroindustria, servicios y sectores de gran desarrollo tecnológico.

Advierte que la tasa de participación en mujeres de 25 a 49 años, es la que más crece, alcanzando según el país, niveles de entre 50 y 70 por ciento, cada vez más cercanos a los niveles de los hombres del mismo grupo de edad (alrededor de 95 por ciento).

La escasez de investigaciones sobre el impacto de la incorporación de la mujer al mundo laboral, la familia y el trabajo doméstico no remunerado, asociados -debido a la prevalencia de los valores tradicionales-, con una obligatoriedad cultural de las mujeres. Tradicionalmente, el trabajo reproductivo, -aquel necesario para el desarrollo de la vida humana y de la sociedad por medio del cuidado del hogar y de los miembros de la familia-, no ha sido integrado al concepto de "trabajo" y se percibe como una elección individual de las mujeres.

Este sector de trabajadores surge en el país, por la facilidad para los sectores femeninos de la élite y de la clase media de dedicarse a otras actividades por fuera del hogar. Hogares de clase media con la facilidad de sostener costurera, lavandera, sirvienta y niñeras. El incremento significativo de la población urbana durante las primeras décadas del siglo XX se debió, en gran parte, a la migración campesina de las áreas más cercanas a las ciudades. Muchas de estas migrantes fueron mujeres solas que no encontraban ninguna actividad productiva dentro de la pequeña propiedad campesina o en las grandes haciendas, que privilegiaban el trabajo masculino. Algunas de estas mujeres, menos desafortunadas, encontraron empleo en los nuevos establecimientos fabriles o en talleres artesanales, pero la gran mayoría de ellas debió emplearse en el servicio doméstico. (Ministerio del Trabajo)

Según el Ministerio de la Protección Social, el reconocimiento de este oficio, considerar la actividad doméstica realizada para terceros, como un trabajo remunerado viene a ser tenida en cuenta muy recientemente. Una de las conquistas más significativas que han tenido las trabajadoras domésticas en Colombia, ha sido la ley 11 de 1988 y sus decretos reglamentarios. Asunto que lograron después de una gran lucha en el Congreso de la República. Sin ninguna clase de representación política, y en su mayoría con poca o ninguna formación académica, pero con la firme intención de reclamar sus derechos, alcanzaron con su unión y su lucha, el derecho a ser reconocidas como trabajadoras formales. A partir de ese reconocimiento, se les permitió tener acceso a la seguridad social integral, a través de un subsidio que el estado les otorga y que les cubre hasta el cincuenta por ciento, del valor del aporte que deben hacer para tener plenos derechos dentro del sistema de seguridad social integral, es decir tener acceso a una pensión, a estar protegida contra cualquier accidente laboral y estar

protegidas ellas y su núcleo familiar en el sistema general de seguridad social en salud, como cualquier trabajador-colombiano.

Pero cuando nace la Ley 100 de 1993 y se privatiza el sistema de seguridad social integral, comienza el sufrimiento para este sector de la población. Aún han logrado mantener el subsidio que les otorgó la ley 11 de 1988, a pesar de que en el gobierno del Dr Andrés Pastrana, se suprimió por tres meses a través del Decreto 047, hasta que el Consejo de Estado se pronunció en derecho y suspendió el artículo 12 de dicho Decreto. En ese lapso de tiempo, obligaron a las trabajadoras a cotizar sobre un salario mínimo legal mensual vigente, y esto es lo que actualmente deber ser aplicado.

8. ESTRATEGIA METODOLÓGICA.

El enfoque de esta investigación es socio jurídica en la medida en que lo que buscamos es estudiar la aplicación de lo que actualmente se encuentra regulado en materia de el servicio de empleada doméstica y la efectividad sobre esa reglamentación; la condicionalidad social de lo que actualmente está legislado sobre este asunto en particular; cómo ha influido todo estos cambios normativos y su práctica jurídica; la eficacia de las herramientas contractuales que nos facilita el Código Sustantivo del Trabajo y las demás leyes y Decretos que se han atrevido a regular esta materia; la concordancia de las mismas, las teorías y principios con la realidad social; su función social, y por último, el proceso de transformación de estas normas jurídicas a comportamientos sociales.

El tipo de investigación es meramente explicativa, pues buscamos darle una respuesta a la tendencia de informalidad en la contratación de las empleadas de servicio doméstico. Al mismo tiempo, usaré una técnica de carácter cualitativo. No pretendo recoger mediciones sobre los aspectos que ocurren dentro de las relaciones contractuales informales entre empleador y empleada doméstica, sino que, tomaré la realidad sobre la problemática jurídico laboral surgida de esta relación informal como un todo, con el fin de interpretar el fenómeno jurídico social que se ha derivado gracias a esta práctica informal de contratación.

9. FUENTES.

La fuente a la que acudiremos, será una fuente secundaria, usé la información proveniente de interpretaciones ya elaborada por teóricos, normas, tesis y monografías.

10. CONCLUSIONES

Es amplio el espectro donde se ubica a los trabajadores domésticos, sin embargo la gama incluye labores donde las mujeres son mayoría. En el pasado, generalmente es una sola la persona que realizaba la mayor parte de esas tareas en la casa donde trabajaba. Las condiciones laborales de las empleadas domésticas eran difíciles, y además estaban sujetas a disposiciones legales que oficializan su discriminación como trabajadoras: ganando menos que el mínimo, a cambio de habitación y comida que no necesariamente compensaban la diferencia, y teniendo menos protecciones en general.

La ignorancia y la falta de educación dentro de las personas que laboran en el sector es lo que crea en la actualidad que el aprovechamiento y el abuso por parte de los patronos se continúe dando en nuestros días; sin embargo ahora se cuenta con instituciones de gobierno que permiten el acercamiento y denuncia de actos de aprovechamiento por parte de los patronos, como las oficinas del trabajo, y que además evitan situaciones como la del acoso sexual en especial hacia las mujeres, que en muchas ocasiones deben someterse a los deseos de los hombres quienes las han contratado.

Si bien ha sido un oficio que con el tiempo ha evolucionado desde el punto de vista legislativo, aún falta incrementar una cultura de contratación formal para este oficio, ya que tanto trabajador como empleador, siguen desconociendo sus respectivos derechos y sus correspondientes obligaciones

La informalidad en la contratación de este servicio en Colombia, es un hecho. La causa preponderante para que esta contratación se realice de manera verbal y sin mayores garantías para la trabajadora, radica en la mera expectativa que tiene el empleador de concluir que debido a que se está contratando de una manera tan informal, pues bien pueden evadir ciertas responsabilidades y obligaciones que están a su cargo. Al respecto lo que el común de la gente no conoce es la “primacía del principio de realidad” al cual hicimos alusión anteriormente.

La invitación con este trabajo de investigación es que como empleadores de esta clase de servicios, colaboremos evitando desgastes en el aparato judicial y formalicemos legalmente la relación laboral que exista entre la persona que desempeña este oficio en su residencia y paguemos a tiempo las obligaciones de seguridad social a las cuales tienen derecho las personas que desarrollan esta labor. Contratar por escrito le dará más claridad y transparencia tanto al oficio que desempeña el o la trabajadora y las obligaciones que tiene usted como empleador además tendrá usted el sustento por escrito en caso

de cualquier anomalía que se presente entre el o la trabajadora y usted como empleador.

11. BIBLIOGRAFÍA.

LIBROS.

1. PARRA QUIJANO, Jairo. *Manual de Derecho Probatorio*. Colombia, Librería ediciones del profesional LTDA, 2007.
2. GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. *El derecho laboral en la nueva Constitución Nacional*. Tomo II, Colombia, Editorial Leyer, 1995.
3. GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. *El derecho laboral en la nueva Constitución Nacional*. Tomo IV, Colombia, Editorial Leyer, 1995.
4. CAMPOS RIVERA, Domingo. *Derecho laboral Colombiano*, Colombia, Editorial Temis, 1997.
5. GONZALEZ CHARRY, Guillermo. *Derecho laboral Colombiano. Relaciones individuales*. Tomo I Colombia, Editorial Legis, 2004.
6. GONZALEZ CHARRY, Guillermo. *Derecho laboral Colombiano. Prestaciones y nueva seguridad social*. Tomo II Colombia, Editorial Doctrina y Ley, 2004.
7. GONZALEZ CHARRY, Guillermo. *Derecho laboral Colombiano. Prestaciones sociales del sector privado*. Tomo III. Colombia, Editorial Doctrina y Ley, 2004.
8. ALEJANDRO CHARRY, *Reglamentación sobre el servicio doméstico*, Ministerio de Protección Social Bogotá, 2001.
9. GERMÁN PLAZAS M. *La Nueva Práctica Laboral*. Editorial Linotipia Bolívar. Décima Edición. 2008.

LEYES

10. Código sustantivo del trabajo, Grupo Editorial LEGIS.
11. Constitución Política Colombiana, Grupo Editorial LEYER.
12. Ley 50 de 1990.
13. Ley 100 de 1993.

14. Ley 797 de 2003.

DECRETOS

15. Decreto Reglamentario 326 de 1996. Art 4,13,15 y 37.

16. Decreto 824 de 1988.

SENTENCIAS.

17. Sentencia C-051 de 1995

18. Sentencia, C-372 de 1998

19. Sentencia C-732 de julio 21 de 1998.

20. Sentencia C-372 de 1998.

21. Sentencia SU - 062 de 1999

22. Sentencia T-180 del 2000.

23. Sentencia C- 967 de 2003.

24. Sentencia T-335 de 2004.

25. Sentencia C-931 de 2004

26. Sentencia C-310 de 2007.

27. ¹Sentencia T-704 de 2009

28. Sentencia T-903 de 2010.

CIBERGRAFÍA.

29. Monografía. *Los derechos fundamentales en los contratos individuales de trabajo de las empleadas domésticas y las consecuencias jurídicas de su incumplimiento.* Por Andrade Rueda Carlos Jorge, Recuperado el sábado 31 de Marzo de 2012, de <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/329>

30. Monografía. Contrato de trabajadoras de casa particular. Por Cristian Salas Hoering. Recuperado el sábado 31 de Marzo de 2012, de <http://www.monografias.com/trabajos10/cotra/cotra.shtml>

31. Monografía. Regímenes jurídicos sobre el trabajo doméstico remunerado en Ecuador, Colombia, Perú y Venezuela. Por Ivonne Macassi León. Recuperado el sábado 31 de Marzo de 2012, de http://www.cotidianomujer.org.uy/domesticas_4p.pdf
32. Artículo de revista. Lucha por la seguridad social de la trabajadora doméstica. Por Magdalena León. Recuperado el sábado 31 de Marzo de 2012, de <http://ilsa.org.co:81/biblioteca/dwnlds/od/elotrdr002/elotrdr002-05.pdf>
33. Artículo de revista : “El trabajo doméstico no remunerado en la economía” Red de revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal Sistema de Información Científica. Por : Fabiola Campillo http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/html/1051/105115263011/105115263011_1.html
34. Trabajo de investigación “Determinantes de la probabilidad de tener servicio doméstico en Colombia” Por Luis Eduardo Arango y Carlos Esteban Posada. Banco de la república <http://www.banrep.gov.co/docum/ftp/borra269.pdf>
35. Legislación empresarial <http://legislacionempresarial.blogspot.com/2009/08/3-clasificacion-de-los-contratos-de.html>
36. Artículo “Peligros jurídicos en la mala contratación de un servicio doméstico” <http://actualicese.com/actualidad/2008/05/16/servicio-domestico-lo-ilegal-y-lo-legal/>
37. Artículo. “Trabajadoras domésticas”. Dory Stella Rojas Prieto-Asesora Laboral. Blog Temático Jurídico Laboral Colombiano. <http://asesoreslaborales.wordpress.com/2008/08/19/trabajadoras-domesticas/>

(Ministerio del Trabajo)

¹ Trabajadoras domesticas. Dory Stella Rojas Prieto. Asesora Laboral.

(OIT, 2011)

(OIT)

(Posada, 2011)

(Campillo, 2011)

(Sentencia C.372 de 1998, 1998)

(Ley, 1988)

(Congreso., 1990)

(Sentencia C.372 de 1998, 1998)