



**ANÁLISIS DEL RECONOCIMIENTO JURÍDICO DE LAS LABORES DOMÉSTICAS EN
COLOMBIA DESDE LA ENTRADA EN VIGENCIA DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA
DE 1991**

Santiago Escobar Molina

Sofía Álvarez Cuervo

**Universidad EAFIT
Escuela de Derecho
2024**

Agradecimientos

Agradecemos, en primer lugar, a Dios, por acompañarnos a lo largo de nuestro camino académico y profesional, a nuestros padres y familias, nuestro más grande apoyo, por creer en nosotros, invertir en nuestro proyecto de vida y amarnos incondicionalmente. A los maestros que se cruzaron en nuestro camino, en especial a Armando Múnica Posada, asesor de la presente monografía, por confiar en nosotros y brindarnos su consejo y por último a la Universidad EAFIT, nuestra futura Alma Mater.

¡Estas líneas son para ustedes!

Resumen

La presente monografía, busca hacer un análisis de la normatividad vigente en el ordenamiento jurídico colombiano que ha regulado las labores domésticas durante los últimos 33 años, esto a la luz de los principios axiológicos de la Constitución Política de 1991 y como la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha transformado el reconocimiento de estas labores dentro del marco normativo nacional a través de las sentencias C-051 de 1995, C-372 de 1998, C-1004 de 2005, C-310 de 2007 y C-871 de 2014. Este análisis, parte de la necesidad de estudiar la metamorfosis de los derechos y garantías que, con el paso de los años, han sido otorgadas a las personas que desempeñan labores domésticas, determinar si actualmente existe pleno reconocimiento y protección jurídica y cómo avanzar, desde la perspectiva de género, en la lucha por equidad y condiciones de trabajo dignas.

Determinar el actual reconocimiento de las labores domésticas resulta fundamental en la búsqueda de igualdad frente a un trabajo históricamente discriminado por la sociedad e ignorado por la ley, que pese a contar con un avance significativo, comparado con la situación de décadas pasadas, todavía tiene mucho recorrido restante para alcanzar la justicia material que por años le ha sido negada. A día de hoy, persisten los casos de trabajadores domésticos que desconocen de sus derechos y garantías, o que por su condición socioeconómica se ven obligados a renunciar a ellas, por lo que analizar la ley y la jurisprudencia al respecto, más que necesario, es un deber y una deuda histórica, para así, no seguir perpetuando esta situación a través del silencio y poder materializar y hacer efectivas las condiciones y derechos alcanzados mediante la difusión de información sobre los mecanismos legales disponibles.

Palabras clave: Labores domésticas, trabajo, discriminación, derechos laborales, condiciones de trabajo dignas, perspectiva de género.

Abstract

This monograph seeks to analyze the regulations in force in the Colombian legal system governing domestic work in light of the axiological principles of the 1991 Political Constitution, its evolution over the last 33 years, and how the jurisprudence of the Constitutional Court has transformed the recognition of this type of labor within the national regulatory framework. This analysis stems from the need to study the metamorphosis of the rights and guarantees that, over the years, have been granted to people who perform domestic work, to determine whether there is currently full recognition and legal protection and how to advance, from a gender perspective, in the fight for equity and decent working conditions.

Determining the current degree of recognition of domestic work is fundamental in the search for equality given the historical discrimination by society, and neglect by the law. Despite significant progress compared to past decades, there is still a long way to go to achieve the justice that has long been denied. Today, there are still cases of domestic workers who are unaware of their rights and guarantees, or who, due to their socioeconomic condition, are forced to renounce them. Therefore, analyzing the law and jurisprudence in this regard is not only necessary but also a duty and a historical debt, so as not to continue perpetuating this situation through silence and to materialize and

enforce the conditions and rights achieved through the dissemination of information on the legal mechanisms available.

Key words: Domestic work, work, discrimination, labor rights, decent working conditions, gender perspective.

Sumario

Introducción.....	7
1. Labores domésticas.....	8
1.1. Contexto histórico.....	8
1.2. Labores domésticas, actualidad y discriminación.....	15
2. El trabajo, principios axiológicos en la Constitución Política de 1991.....	20
3. Labores domésticas en la ley.....	26
4. Labores domésticas en la jurisprudencia de la Corte Constitucional.....	33
4.1. Sentencia C-051 de 1995.....	33
4.2. Sentencia C-372 de 1998.....	36
4.3. Sentencia C-1004 de 2005.....	40
4.4. Sentencia C-310 de 2007.....	44
4.5. Sentencia C-871 de 2014.....	46
5. Trabajo y perspectiva de género.....	49
Conclusiones.....	52
Referencias.....	55

Introducción

Históricamente, las personas que trabajan en labores y servicios domésticos se han visto afectadas por el papel marginal y secundario que socioculturalmente se le ha asignado al trabajo del hogar. Sin duda, este estigma social proviene de décadas pasadas, principalmente de la época colonial, donde la servidumbre y la esclavitud de mujeres indígenas y afrodescendientes, que desempeñaban tareas domésticas, generó en estas labores un papel discriminado, despreciado y mal remunerado para quienes se dedicaban a ellas. Hasta el siglo pasado, en muchos países del continente, las labores domésticas no contaban siquiera con un mínimo reconocimiento jurídico, por lo que esta discriminación histórica se perpetuaba a través del silencio de la ley y así, las ideas y prejuicios ya establecidos continuaron vigentes, incluso algunos se conservaron hasta la actualidad.

Las labores domésticas, con el paso de los años, han adquirido gradualmente la visibilidad social y jurídica que les corresponde, partiendo del reconocimiento mismo de estas como trabajo, y por ende los derechos y garantías que vienen con ello, reconocimiento que, aún a día de hoy, parece diáfano y temeroso. Sin embargo, muchos sectores sociales, e incluso la ley y la jurisprudencia, han sido reticentes en equiparar los derechos de los trabajadores domésticos con el resto de la fuerza productiva, justificado en distintas razones, como argumentar que es una forma de trabajo particular, pues no genera réditos económicos al empleador, que se debe tener en cuenta la alimentación y vivienda proporcionada cuando son empleados domésticos internos, la dificultad de los hogares para equiparar los salarios que deben pagar con respecto a los que devengan los empleados de empresas y otros sectores productivos y hasta considerar el empleo de

estas labores como un favor, ya que usualmente no se requieren cualificaciones específicas para desempeñarlas.

Con la llegada del siglo XXI, y gracias a la incorporación de la perspectiva de género en la economía, la discusión sobre el reconocimiento de derechos laborales equitativos para los empleados domésticos se puso sobre la mesa en espacios internacionales, que dieron como resultado acuerdos e instrumentos aplicables en las relaciones laborales que tienen por objeto el trabajo del hogar. En gran medida los países de la región, incluido Colombia, han adoptado políticas que buscan la igualdad del empleo doméstico, como muestra de ello, la ratificación del Convenio 189, pero aun así las desigualdades persisten y es necesario replantearse la existencia del reconocimiento jurídico que se ha dado al trabajo doméstico y la efectividad que este ha tenido en la práctica.

Capítulo 1

Labores domésticas

1.1. Contexto histórico

El origen de las labores domésticas en Colombia, y en general en el continente americano, está indiscutiblemente ligado al pasado colonial del anteriormente llamado nuevo mundo, y al empleo de mano de obra indígena y africana, la cual fue esclavizada para desempeñar labores físicas y del hogar, en un afán por alcanzar la grandeza y el progreso económico europeo en detrimento de la dignidad de quienes fueron forzados a desempeñar estas labores, quienes recibían tratos crueles e injustos. En principio, estas

labores estuvieron fuertemente racializadas, esto es, destinadas específicamente a etnias sometidas forzosamente a ellas, como ya se mencionó, indígenas precolombinos y africanos traídos al continente americano en contra de su voluntad.

Según Lozano y Mestra (2018), las actividades del hogar, hoy denominadas trabajo doméstico, no siempre gozaron de la condición de ser trabajo, pues su origen en la historia latinoamericana estaba ligado a la condición racial de quienes lo desempeñaban, por lo que estas labores, incluso desde su génesis, fueron objeto de la discriminación y el estigma propio de las mismas razas y etnias consideradas inferiores en la colonia. Los mencionados autores, comentan que con la llegada de Cristóbal Colón a América, también llegó el modelo económico ibérico basado en la agricultura, por lo que la mano de obra en masa se hizo necesaria para replicar este sistema en las nuevas tierras poseídas, y la servidumbre de indígenas nativos del continente y la esclavitud de africanos fue una alternativa más que viable para consolidar un monopolio comercial.

Este escenario fue el campo de cultivo de una serie de abusos y tratos inhumanos sobre la población sometida, sumado a las enfermedades europeas traídas por los colonos, que mermaron significativamente la población indígena, por lo que el embarque de esclavos africanos se hizo cada vez más necesario, también motivado por la gran fuerza y habilidades físicas que la raza negra tenía en comparación con los nativos americanos. De acuerdo con Lozano y Mestra “Toda esta serie de eventos dieron lugar a la división de las labores realizadas por los esclavos y los nativos indígenas ya que los nativos indígenas en especial las mujeres estaban encargadas de realizar las labores del hogar tales como la cocina y el aseo, los hombres indígenas se ven obligados a laborar en la agricultura mientras que, los esclavos de raza negra estaban obligados a realizar las

labores de construcción y minería de la colonia donde residían” (Lozano y Mestra, 2018, p.12).

Desde ese entonces, y tal vez por motivos netamente utilitaristas, vemos una designación particular de las labores domésticas a la mujer, quien se vio relegada al hogar y la cocina, creando un paradigma que se conservaría hasta nuestros días, donde los roles de género apenas comienzan a desdibujarse. Continuando con la idea anterior, este modelo económico resultó ciertamente exitoso, a pesar de las barbaries a las que dio lugar, propulsando la expansión y poderío de los imperios europeos, que no verían su cenit hasta el albor de los conflictos bélicos por la hegemonía global. La abolición de la esclavitud en 1851 da fin a este modelo económico basado en el abuso de la dignidad humana, y se da paso al modelo de trabajo remunerado en la entonces Nueva Granada.

Con el fin de la esclavitud, se hicieron más borrosas las barreras raciales rígidas anteriormente marcadas, por lo que las mujeres de raza negra comenzaron a dedicarse también al trabajo del hogar y la cocina, razón por la cual, Lozano y Mestra (2018) establecen que la oferta de trabajadoras domésticas aumentó significativamente y, por lo tanto, disminuyó la remuneración para estas labores ante la masiva oferta y generó la costumbre en los hogares de tener varias servidoras que se dedicaban, cada una, a tareas puntuales, como la cocina, la ropa, el cuidado de los hijos y demás. Aquí se puede evidenciar la genealogía de, una entre muchas razones, del porqué las labores domésticas suelen ser oficios mal remunerados.

De acuerdo con Barrera “Durante la Colonia, el Siglo XIX e incluso, hasta los días presentes, la idea del indio como persona servil y quien debe prestar servicios no

cualificados, es constante y puede evidenciarse no solo en Colombia, sino prácticamente en toda Latinoamérica” (Barrera, 2017, p.7) con lo cual, aun abolida la esclavitud, las labores domésticas continuaron con un estigma marcado y una designación específica en cuanto a la raza, cargando de una connotación negativa a las labores que históricamente realizaron las razas y etnias sometidas y socialmente discriminadas por el paradigma de inferioridad/superioridad racial, aun cuando ya no estaban obligados a desempeñarlas por la fuerza y la opresión, seguían relegados a labores serviles y de trabajo físico, y en particular las mujeres al hogar, verbigracia, muchos esclavos continuaron trabajando en las haciendas y lugares donde siempre lo hicieron (o incluso hasta donde nacieron) pero ahora con una condición jurídica diferente.

Barrera (2017) comenta en su escrito que, durante la segunda mitad del siglo XIX, en Colombia, se experimentó un fuerte movimiento de desarrollo industrial y urbanístico, y por ende, el crecimiento de las ciudades junto con el éxodo de gran parte de la población del campo hacia ellas. Esto también llevó a la transformación de las labores domésticas, que comenzaron a concentrarse en los grandes centros poblacionales y en los hogares de las personas que allí habitaban, convirtiéndose en los receptores de la población rural recién llegada del campo.

Castro (2003), en su escrito *El servicio doméstico en Colombia a principios del siglo XX bajo la mirada de una mujer protestante* relata que, para la época, un rasgo común en las labores domésticas era la inexistencia de un contrato laboral, por lo que este trabajo se acostumbraba a emplear bajo la informalidad, como ocurre aún a día de hoy con frecuencia, pero también relata que pese a esta situación, y como se comentó anteriormente, si se especificaban taxativamente las labores que cada empleada doméstica debía realizar, era el quehacer diario lo que determinaba las responsabilidades

y horarios que la empleada doméstica debía cumplir. En el texto de Castro (2003), se habla de una relación de tipo vertical y cercana entre la patrona y la empleada doméstica, de sentimientos complejos, con amores y odios no resueltos.

Parte fundamental en el trabajo de Castro (2003), es el relato y las descripciones que hace la familia Williams sobre las empleadas domésticas que trabajaban en sus casas en Bogotá y Bucaramanga a finales del siglo XIX y principios del siglo XX. El primer elemento que llama la atención, y que hemos mencionado ya en estas líneas, es la especialización de las empleadas domésticas, que sólo desempeñaban una labor en la casa, por lo que era muy común tener más de una empleada, todo ello originado por la gran oferta de estas labores. También resalta la falta de educación y decoro para realizar el trabajo, que se adquiría allí mismo de acuerdo a las instrucciones de los patrones. Las labores del hogar se describen en el relato como agotadoras e iban desde el comienzo del día hasta las seis de la tarde con la cena, sin descanso alguno, pues las dificultades de la época para preparar alimentos y lograr las tareas no daban espacio para el ocio.

La llegada de mano de obra del campo a la ciudad también se observa en el relato de los Williams de la ya citada Beatriz Castro, donde se menciona una relación estrecha de las empleadas domésticas con las zonas rurales del país, donde habitaban sus familias y de donde se desprende su cultura:

Aunque no hay una mención explícita del origen geográfico de los sirvientes que trabajaron para la Señora Williams, todo indica que provenían de poblaciones cercanas a Bogotá o Bucaramanga, o de zonas rurales, como en el caso de Bárbara, la primera empleada que tuvieron en Bucaramanga, en cuyo caso se menciona que vino del 'campo' y que gastó dos días de viaje para llegar a la ciudad. Se trata en todos los casos de gentes que tenían sus parientes fuera de la ciudad, lo que era

ocasión de solicitud de permisos, utilizados también como un primer paso para el abandono de la casa de la patrona. Pero lo que se desprende de la lectura es que se trata en todos los casos de gentes que mantenían un fuerte vínculo con el campo, que parece ser su lugar de origen y el elemento central que define su cultura, aunque se trataba de gentes expuestas a una circulación más o menos permanente entre la ciudad y el campo (Castro, 2003 p.10).

Incluso para esta época, las labores domésticas seguían teniendo un estigma y particular fijación racial, indiscutiblemente ligado al pasado colonial del trabajo del hogar. En el escrito de Castro (2003), la descripción física que hace la señora Williams de sus empleadas domésticas precisa el color de la piel, los rasgos faciales y los ojos, que indican los orígenes de sus servidoras:

Así por ejemplo, en la sede presbiteriana de Bogotá tuvieron como cocinera a Rosario, mestiza, aunque menos oscura que la mayoría, con ojos pequeños y rasgados y en cuya figura la señora Williams pretendía percibir la 'sangre indígena'. Quien también trabajó como cocinera para la familia fue Pabla, que era 'casi indígena', con ojos y pelo negros, con pómulos salientes y cabeza pequeña, según las observaciones raciales de la autora. Y Cleofa, mestiza que reemplazó a Pabla, quien enfermó y tuvo que retirarse del trabajo. Teresa (el reemplazo de Cleofa) fue la única empleada negra que tuvieron (Castro, 2003 p.11).

Durante su época republicana, Colombia alcanzó niveles altos de industrialización y, según Lozano y Mestra (2018), esto trajo consigo problemáticas sociales frente al fenómeno de contratación masiva, necesaria dado el panorama de la industria nacional, lo cual supuso la demanda de mano de obra en masa, que desembocó en el mismo caudal con un gran desconocimiento sobre los derechos y garantías laborales. Los citados

autores, establecen que la Masacre de las Bananeras en 1928, fue un evento coyuntural de la evolución jurídica en materia laboral para el país, pues evidenció la necesidad de conformar sindicatos para exigir al Estado conocimiento sobre los derechos y garantías que a los trabajadores corresponden.

Lozano y Mestra (2018) mencionan en sus líneas que, para el año 1934, con la Ley 10, se habló por primera vez en el ordenamiento jurídico nacional de la relación contractual como mecanismo para regular el empleo y se reconoció legalmente en el Código Civil el trabajo doméstico bajo la figura de arrendamiento de personas. Aun con este mínimo reconocimiento jurídico, la discriminación a empleadas domésticas continuaba siendo una realidad, bajo la idea de ser un trabajo servil y no propiamente un empleo merecedor de derechos e iguales condiciones laborales. Incluso, fue tan desconocido (o ignorado) su estatus como trabajadoras que, por mucho tiempo, no tuvieron condiciones claras de jornada, salario, auxilio de transporte y vacaciones, situación que se mantuvo hasta 1950, con el Decreto Ley 2663, que derogó esta figura, claramente discriminatoria, del Código Civil.

Con la llegada del Código Sustantivo del Trabajo, Barrera (2017) comenta que desaparece del Código Civil la figura del arrendamiento de criados domésticos, como ya se mencionó. Sin embargo, el nuevo estatuto trajo consigo nuevas figuras que perpetuaron la discriminación y el trato diferenciado hacia las trabajadoras domésticas, como el Artículo 172, que estipulaba la prohibición del trabajo nocturno en menores de 16 años, exceptuando al servicio doméstico. Barrera (2017) concluye afirmando que el desarrollo normativo de la primera mitad del Siglo XX estuvo enfocado en apaciguar la presión de los sindicatos que exigían regulación en materia laboral y no un verdadero desarrollo que se preocupara por los posibles escenarios de abusos de los empleadores

hacia sus empleados, más como un mecanismo para evitar el conflicto que para brindar protección.

1.2. Labores domésticas, actualidad y discriminación

Nieto y Morelos (2023) en su escrito *Evolución y proyección laboral del trabajo doméstico en Colombia* se refieren a la Conferencia internacional del trabajo del año 2010, en la cual destacan que:

El trabajo doméstico sigue siendo infravalorado al ser considerado como una labor de baja cualificación. Esto se debe a la representación tradicional de los representantes que practican esta labor, en su mayoría mujeres, tienen habilidades innatas para llevar a cabo las tareas necesarias y enseñar estas habilidades a otras mujeres en el ámbito del hogar. Como resultado, el trabajo doméstico remunerado continúa siendo subestimado y enfrenta una regulación insuficiente (Nieto y Morelos, 2023, p.13).

En la misma línea del título anterior, este fragmento no es más que una descripción clara y ferviente de la visión del trabajo doméstico en la actualidad, tanto en Colombia como en Latinoamérica, donde el pasado colonial y las ideas esclavistas siguen siendo una fuente de perjuicios y discriminación a quienes se dedican a las labores domésticas, que mantienen en muchos casos, tratos propios de tiempos pasados, condiciones de trabajo indignas e inseguras, tratos déspotas y poca protección y reconocimiento de un Estado ajeno a las problemáticas cotidianas de la profesión del hogar.

La normatividad enfocada a la protección laboral de los trabajadores domésticos, según Nieto y Morelos (2023), ha avanzado de manera gradual (Cómo se abordó anteriormente), sin embargo, su implementación ha sido poco efectiva en el plano fáctico, perpetuando la desigualdad que se buscaba remediar con los logros normativos alcanzados. Los autores mencionan que, este oficio en particular, ha enfrentado la falta de respaldo del Estado y la sociedad, ya que por lo general, quienes se dedican a ello son personas que viven en condiciones de pobreza y tiene bajos niveles educativos, muchos incluso, sin lograr completar la educación secundaria. Esta falta de educación se origina principalmente de la necesidad temprana de trabajar debido a sus condiciones socioeconómicas, poniendo a las empleadas domésticas en desventaja y limitando el acceso a oportunidades.

Posso (2008) establece que este es un sector laboral en el que no se cumplen las normas laborales, por lo que incluso, el mínimo reconocimiento jurídico alcanzado no es suficiente frente a la costumbre de mantener este oficio bajo condiciones de informalidad, donde abundan contratos verbales que ignoran la legislación laboral vigente. La autora, menciona que es común que las condiciones de trabajo se definan mediante negociación individual entre el trabajador y el empleador (En algunos casos con mediación de un tercero como agencias de empleo que suelen estar a favor del empleador) lo cual, pone al trabajador en desventaja, pues habitualmente se encuentra acorralado por condiciones de pobreza, discriminación racial y de género, frente a convenios que se pueden definir como *contratos de adhesión*, determinados unilateralmente con poca o nula discusión sobre las condiciones y cláusulas del mismo, en palabras de la autora, “se trata de un regateo entre dos posiciones extremadamente asimétricas” (Posso, 2008, p.15).

En su escrito, Posso (2008) describe las dos posiciones que pugnan en estas negociaciones y finalmente en las relaciones laborales:

Por lo general, encontramos de un lado a una mujer blanca o mestiza, de clase media o alta, con un nivel de estudios secundarios o universitarios, con una posición económica desahogada, que requiere de los servicios de otra mujer; de otro lado, nos encontramos a una mujer negra o mestiza que sobrevive por debajo de los límites de la pobreza, que tuvo acceso como máximo a algunos años de educación primaria y que en su mayoría tiene hijos o familiares a cargo (Posso, 2008, p.15).

Con ello, podemos aseverar nuevamente que los trabajadores domésticos se encuentran en una posición de desventaja, en la que muchas veces no hay oportunidad para exigir condiciones laborales dignas, o como mínimo, conformes a ley, esto ante la necesidad absoluta de trabajo y remuneración, debido a las condiciones de pobreza y discriminación racial y socioeconómica, en las que generalmente viven, y los llevan a renunciar a las garantías normativas que amparan el oficio del hogar. Incluso el desconocimiento y la falta de educación son un factor agravante para la desigualdad de posiciones en la pugna contractual. Aunado a ello, constantemente se ven obligados a aprender formas y costumbres propias de esferas sociales y económicas a las que no pertenecen, dejando de lado su cultura y llevándolos a negar su origen étnico y racial, además de ser censurados y mal vistos por su forma de expresarse.

La citada Jeanny Posso, describe en su escrito la situación anteriormente mencionada, sobre el desconocimiento, renuncia o incluso repudio de los trabajadores domésticos a las condiciones y garantías laborales que les corresponden:

En las conversaciones registradas entre empleadas y amas de casa acerca de las condiciones de trabajo, se observó que la principal preocupación de las trabajadoras

era conseguir un mayor salario en dinero, pero que en general no se negociaban horarios de trabajo ni condiciones de alojamiento. Las mujeres demandantes de empleo buscaban sobre todo obtener la mejor relación salario/ volumen de trabajo, y por ello estaban más interesadas en conocer el tamaño de la familia, el número de niños y el tipo de vivienda (casa o apartamento), pero en ningún caso se observó que preguntaran por el horario de trabajo o que pusieran un límite a su jornada en la casa. En el caso de las internas, tampoco se observó que averiguaran sobre las características de la habitación donde iban a dormir, a pesar de que esto constituye una parte muy importante de sus condiciones de trabajo; era más frecuente que ellas tuvieran en cuenta si podían salir a descansar todos los fines de semana o no, pues muchas amas de casa tenían y aún tienen como norma que la empleada sólo puede salir de sábado a domingo cada quince días (Posso, 2008, p.16).

Posso (2008), considera que existe una práctica generalizada en el empleo de trabajadores domésticos, que es la violación prácticamente total de la normatividad vigente relacionada con el oficio, incluso desde la contratación y durante el desarrollo de la relación laboral, que en últimas, termina siendo regulada por la capacidad de las partes de defender sus intereses frente a los intereses de la otra parte, y ya mencionamos anteriormente que existe una relación asimétrica de poder, por lo que incluso los avances y el reconocimiento jurídico no terminan siendo suficientes o eficaces para la protección de los trabajadores domésticos, pues el universo jurídico, en general y particularmente en esta materia, no se equipara cabalmente con el plano fáctico.

La autora, continúa mencionando que los empleados domésticos, como extremo débil de la relación laboral, se deben valer de diversos medios para conservar terreno en la disputa que suele presentarse con sus empleadores por las condiciones laborales. El apoyo

de sus familias, el intercambio de información con otros empleados domésticos y el cambio de lugares de trabajo, son herramientas por medio de las cuales adquieren conocimiento para hacer frente a los abusos a los que suelen verse expuestos. Según Posso (2008), aún con ello, los empleadores e intermediarios constantemente buscan como imponer condiciones contrarias a ley en su propio beneficio, como la creación de estereotipos racistas y clasistas, perpetuando la discriminación histórica que han sufrido.

Finalmente, y apelando a las palabras de la autora, el avance normativo colombiano para la protección de los derechos y garantías de empleados domésticos, en general, ha pasado desapercibido e ignorado, tanto por quienes emplean estas labores como por quienes las desempeñan:

Desde el punto de vista del marco institucional colombiano, la legislación tendiente a equiparar los derechos de las empleadas domésticas con el resto de la clase trabajadora es muy reciente, y su efecto ha pasado casi desapercibido. Por una parte, debido a las prácticas cotidianas de quienes las contratan, en relación con el incumplimiento de la legislación, y por otra, por el desconocimiento de las propias trabajadoras de sus derechos. Ellas mismas confunden derechos básicos como las vacaciones con periodos sin sueldo, o consideran necesario marcharse del trabajo para poder tener un periodo de descanso; de igual forma, la asistencia sanitaria es vista en muchos casos como un favor del empleador. De otra parte, el Estado colombiano no ha establecido mecanismos que obliguen o promuevan el cumplimiento de las normas, y las trabajadoras no cuentan con una organización gremial propia que las respalde en la reclamación de sus derechos (Posso, 2008, p.17).

Capítulo 2

El trabajo, principios axiológicos en la Constitución Política de 1991

El artículo cuarto de la Carta Política de 1991, consagra a la constituyente como norma de normas dentro del marco jurídico colombiano, por lo tanto, fuente principal de derecho y donde residen los principios del Estado, tanto en su filosofía como en su funcionamiento y los mecanismos del poder público. Es aquí, donde debemos buscar la genealogía de los principios axiológicos que regulan jurídicamente, y en plano general, el trabajo, y de donde surgen los derechos y garantías que tienen por objeto final la protección del trabajador, y en particular, de los trabajadores domésticos. Por lo anterior, es fundamental recurrir a la Constitución para el adecuado análisis del reconocimiento jurídico del trabajo, siendo esta la norma matriz y principialística, para después poder proceder al estudio de normas de menor jerarquía y más específicas al caso concreto.

Comenzando por el artículo primero, vemos que la Carta Política establece que Colombia es un Estado Social de Derecho fundado, entre otros principios, por el trabajo, por lo que desde la concepción misma de Nación, se reconoce a la fuerza laboral como motor de la misma, sobre la que se funda su base. Para nuestro tema, también resulta relevante, a pesar de no hablar específicamente de trabajo, el artículo trece, por el cual, se establece una protección igualitaria de todas las personas por parte del Estado, independientemente de condiciones de sexo, raza, origen y demás, donde también podríamos incluir el oficio o las labores a las que se dedica cada individuo, que como ya vimos, es una fuente histórica de discriminación, donde se hace necesaria la intervención del Estado y la ley.

El artículo diecisiete de la Carta Política prohíbe la servidumbre, la esclavitud y la trata de personas. En razón de ello, la violación de garantías laborales y la preservación de la servidumbre son contrarias a derecho desde los principios del Estado Social, que encuentra relación con el derecho a la honra del artículo veintiuno, como protección a la dignidad humana, que debe ser trasladada al trabajo como un espacio físico y temporal de respeto de la misma y no como una herramienta de degradación, como se ha acostumbrado en el desempeño de las labores del hogar.

El núcleo constitucional del trabajo lo encontramos en el artículo veinticinco, por el cual se establece que es un derecho y una obligación social y que, sin importar su modalidad, goza de protección del Estado y se establece también el derecho a trabajar en condiciones dignas y justas. En este punto en particular, debemos detenernos, pues aquí es donde encontramos la fuente primigenia de protección jurídica que el trabajador y, en particular, los trabajadores domésticos, tienen en Colombia. Este es el reconocimiento normativo principal del trabajo y, por medio del cual, su protección y la dignidad en el mismo alcanzan el nivel de valor constitucional y esencial de la Nación. El trabajo digno y en condiciones justas como principio constitucional, supone un cumplimiento imperativo que no puede ser contrariado por la ley, la jurisprudencia y mucho menos por la voluntad privada de las partes del contrato laboral.

Finalmente, el artículo cincuenta y tres de la Constitución Política establece la obligación del Congreso de expedir un estatuto laboral y los principios que por ley deben regir el trabajo en Colombia:

1. Remuneración mínima vital móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo.
2. Estabilidad en el empleo.
3. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales.
4. Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles.
5. Situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho.
6. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales.
7. Garantía a la seguridad social.
8. La capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario.
9. Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

Todos estos principios, más que directrices normativas de rango constitucional, parecen un listado enunciativo de las garantías que a diario le son negadas a los trabajadores domésticos en muchos hogares donde laboran. Como vimos en el capítulo anterior, la necesidad de trabajo y remuneración de la mayoría de los empleados del hogar, hace que sean vulnerables al abuso de empleadores que insisten en privarlos de condiciones laborales conformes a derecho, principalmente por aspectos económicos. Es aquí, donde surge nuevamente la pregunta por la efectividad del reconocimiento jurídico de las garantías y derechos y hasta dónde es suficiente el mero pronunciamiento de la norma cuando, en la realidad, a diario se vive el abuso de empleadores, que se valen de condiciones dispares de poder en los contratos laborales. Sobre esta cuestión volveremos más adelante.

Arenas (1992) en su escrito, *El trabajo y la seguridad social en la Constitución de 1991* (Texto sobre el que hablaremos constantemente para finalizar este capítulo) establece que la Carta de 1991 se enmarca en tres grandes ideas sobre el modelo económico y político de la nueva era constitucional, específicamente en la regulación del trabajo. La primera idea, es la de una sociedad política y un modelo económico pluralista, en la que se reconoce la diversidad étnica, religiosa, cultural, económica, lingüística, política y territorial de la Nación. Es por ello, que al reconocerse la heterogeneidad de la población se entiende que también hay diversidad de necesidades, intereses y problemáticas que afectan a los distintos grupos que conforman la sociedad colombiana.

La segunda idea, es el reconocimiento expreso de los sujetos de las relaciones laborales y su dinámica de acción. Arenas (1992) plantea que el modelo capitalista se caracteriza por la distinción entre los individuos que hacen parte de dicho modelo económico: empleados y empleadores o capital y trabajo. La Constitución del 91, efectivamente hace reconocimiento expreso de estos sujetos, por un lado predica la libertad de actividad económica y la libre empresa en relación al capital y el empleador. De igual forma, se reconoce la libre competencia económica como control al monopolio, la existencia de la empresa, su función social y sus tipos: privada, estatal y solidaria; también la intervención del Estado en la economía, basado en tres aspectos: el mejoramiento de la calidad de vida, la preservación del medio ambiente y el desarrollo de las regiones, siendo el primer y el último objetivos de clara influencia capitalista.

En cuanto al sujeto de trabajo, la Constitución reconoce institucionalmente este factor. Algunos de estos puntos fueron planteados anteriormente al repasar los artículos

más relevantes de la Carta Política relativos al trabajo, pero no está de más recordarlos. Entre ellos está la libertad de los sujetos a elegir libremente su actividad laboral bajo condiciones de dignidad y justicia, la libre conformación de organizaciones, la negociación colectiva como herramienta de regulación de las relaciones laborales y el derecho a la huelga. La tercera y última idea propuesta por Arenas (1992) es una aceptación formal pero crítica de las modernas tendencias económicas, en la que se hace un reconocimiento a la iniciativa privada como motor económico en contraposición a la intervención estatal. Sin embargo, esta aceptación se hace de forma crítica, y se establecen las limitaciones que debe tener la libertad económica en protección del Estado Social de Derecho y los fines esenciales del Estado, limitaciones que se pueden ver claramente en el modelo de relaciones laborales y seguridad social que trajo la nueva Constitución que adoptó un modelo laboral proteccionista.

De acuerdo con el ya citado, en la construcción de la Constitución del 91, se tuvo de presente el carácter incompleto y cuestionable de la regulación del trabajo en la anterior Carta Política y en la legislación vigente. Es por ello que Arenas (1992), contrapone esta ausencia normativa del pasado con la llegada de una nueva era constitucional que se preocupó ampliamente por reconocer jurídicamente al trabajo, calificarlo como valor fundamental de la Nación y del Estado Social de Derecho y pilar de la libertad humana. De igual forma, al destacarlo como derecho fundamental y obligación social, establecer su protección, las libertades de las que goza, sus principios y cómo estos deben armonizarse con las dinámicas económicas.

Finalmente, podemos mencionar que la Constitución de 1991, como fuente primaria de derecho, contiene un gran abanico de disposiciones normativas y principios

que dan cuenta de la intención del constituyente por brindar protección al trabajo como fuerza que moviliza la Nación. La Constitución, trajo consigo una corriente garantista que propugna la igualdad como un valor deseable en sociedad y por lo tanto, también en el trabajo. La Carta Política, sin duda, es una herramienta fundamental para la búsqueda de condiciones laborales dignas, conformes a ley y aplicables a todos los trabajadores, entre ellos, un grupo tan vulnerable como lo son los trabajadores domésticos.

ARTÍCULO CONSTITUCIONAL	IMPORTANCIA
Artículo 1	El trabajo como uno de los principios fundamentales del Estado Social de Derecho.
Artículo 13	Se establece protección igualitaria a todas las personas por parte del Estado sin distinción alguna.
Artículo 17	Se prohíbe la servidumbre, la esclavitud y la trata de personas.
Artículo 21	Se establece el derecho a la honra como protección a la dignidad humana.
Artículo 25	El trabajo como derecho y obligación social que goza de protección del Estado. Se establece el derecho a trabajar en condiciones dignas y justas.
Artículo 53	Se establece la obligación del congreso de expedir un estatuto laboral y los principios que por ley deben regir el trabajo en Colombia.

Capítulo 3

Labores domésticas en la ley

Debido a que la evolución legislativa para regular los derechos de los trabajadores ha sido una tarea de muchos años en Colombia, antes de señalar cómo ha sido la evolución normativa en el ámbito del trabajo doméstico, posterior a la Constitución Política de 1991, es necesario tener presente algunas normas anteriores a la Carta Política que fueron una base fundamental para la consolidación normativa que hoy en día se tiene respecto al reconocimiento de derechos laborales para los trabajadores domésticos.

Con la entrada en vigencia de la Ley 90 de 1946, por medio de la cual se estableció el seguro social obligatorio y se creó el Instituto Colombiano de Seguros Sociales, se observa un primer avance significativo, debido a que anterior a la promulgación de dicha norma, el servicio doméstico, era visto como una clase de arrendamiento de personas, de conformidad con lo establecido en el Código Civil en el Capítulo VII. En esta ley, se estableció en su artículo 2, que las personas que presentaran sus servicios, incluso los del servicio doméstico debían ser asegurados de forma obligatoria al seguro social:

Artículo 2. Serán asegurados por el régimen del seguro social obligatorio, todos los individuos, nacionales y extranjeros, que presten sus servicios a otra persona en virtud de un contrato expreso o presunto, de trabajo o aprendizaje, inclusive los trabajadores a domicilio y los del servicio doméstico.

No obstante, fue mediante la expedición del Código Sustantivo de Trabajo en el año 1950, por medio del Decreto Ley 2663 que derogó las disposiciones contenidas en el Capítulo VII del Código Civil, que realmente se observó un compendio de normas con el carácter de ley que regulara los derechos de todos los trabajadores y los protegiera. Aunque debe aclararse que, el Código que entró en vigencia, seguía conteniendo normas discriminatorias para los trabajadores del servicio doméstico, tales como la estipulada en el Artículo 171 (Originalmente, Artículo 172) sobre el trabajo nocturno. En su redacción original, la norma estipulaba: “Prohibase el trabajo nocturno de menores de diez y seis (16) años, con excepción del servicio doméstico” (Barrera, 2017, p. 15).

Asimismo, la Ley 11 de 1988 ratificó lo contenido en el Código, pero aclarando que esta ley reconocía ciertas posiciones de desventaja para los trabajadores domésticos, pues disponía en su artículo primero que el trabajador doméstico que devengara menos de un salario mínimo legal mensual vigente debía igual cotizar al seguro social, lo cual representa una situación discriminatoria para aquellos trabajadores y evidenciaba un desconocimiento sobre los derechos laborales. Sin embargo, debe tenerse de presente, como lo señala Barrera (2017) que para ese momento, no existía en el ordenamiento jurídico colombiano criterios como el de mínimo vital y móvil, contemplado con posterioridad en la Constitución de 1991.

Todo lo anterior, da cuenta de la situación de desventaja frente a la cual han estado las personas que desarrollan trabajo del servicio doméstico, quienes suelen ser individuos más vulnerables e históricamente discriminados, como lo son las mujeres, incluso la forma de trabajo usualmente ha sido abusiva, frente a otros medios de

contratación, tanto que se llegó a hablar de “trabajadores del servicio doméstico y trabajadores formales, como si el primero no fuera un contrato formal” (Barrera, 2017, p. 17). Ahora bien, con la entrada en vigencia de la Constitución Política de 1991, se logra tener un marco más amplio de la regulación de derechos laborales para los trabajadores del servicio doméstico en Colombia. Como bien fue señalado anteriormente, el Artículo 53 de la norma suprema consagró una remuneración mínima, vital y móvil para todas las personas trabajadoras en relación a la cantidad y a la calidad de su trabajo, sin hacer discriminación a ningún tipo de trabajador o empleo.

Sin embargo, el panorama general no fue muy diferente en materia legal posterior a la entrada en vigencia de la Constitución Política de 1991, pero sí jurisprudencialmente y más con la puesta en acción de la Corte Constitucional, tema que pasará a ser analizado más adelante. Con la llegada del siglo XXI, en el ámbito normativo y en la materia que nos ocupa, observamos únicamente la expedición de un Decreto reglamentario, el cual es el 721 de 2013, que reguló la afiliación de los trabajadores del servicio doméstico al sistema de compensación familiar y, como consideraciones para ello, establece que las personas que prestan servicios personales en calidad de trabajadores domésticos, se encuentran amparados por todo el régimen laboral y que su labor se presta en condiciones de habitualidad y permanencia. Este decreto, estableció en su artículo 2 la obligatoriedad de afiliación de los trabajadores del servicio doméstico a la Caja de Compensación Familiar:

Artículo 2. Afiliación de trabajadores del servicio doméstico. Los trabajadores del servicio doméstico deberán ser afiliados por la persona natural para quien prestan

sus servicios, a la Caja de Compensación Familiar que ésta seleccione y que opere en el departamento dentro del cual se presten los servicios.

Aquella afiliación, es una obligación propia del empleador, tal como lo señala el mismo decreto, que además, continúa haciendo énfasis en que el salario devengado por los trabajadores del servicio doméstico no puede ser, bajo ninguna circunstancia, inferior al salario mínimo legal mensual vigente, pues su Artículo 6 cita que el ingreso base de cotización para los aportes al Sistema de Compensación Familiar no podría ser inferior al salario mínimo:

Artículo 6. Base para la liquidación de aportes al Sistema de Compensación Familiar. Los empleadores pagarán los aportes al Sistema de Compensación Familiar por los trabajadores del servicio doméstico, con base en el salario devengado por estos. En todo caso, el ingreso base de cotización de aportes al Sistema de Compensación Familiar por trabajador doméstico, no podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente.

Como se puede observar a lo largo de este capítulo, existen algunas normas que han hecho referencia a los derechos laborales de los trabajadores del servicio doméstico, pero a su vez, también hay muchas restricciones, creadas a través de la ley, que no permitían garantizar el acceso de estas personas a condiciones laborales igualitarias. Estas barreras, han sido parcialmente eliminadas por la Honorable Corte Constitucional, quien por medio de sus intervenciones y pronunciamientos ha buscado establecer un trato igualitario para los trabajadores de todos los sectores. Este tarea de abogacía por los

derechos de los trabajadores domésticos será analizada en el próximo capítulo, y por ello a continuación el análisis se limitará a demostrar cómo la misma norma contenía tratos injustos para estos trabajadores, lo cual, ha venido ocurriendo históricamente.

En primer lugar, debe mencionarse el derecho respecto de las cesantías. En el Código Sustantivo del Trabajo, antes de la Sentencia del año 1995 de la Corte Constitucional, se encontraba establecido en su Artículo 252 que los trabajadores del servicio doméstico tenían derecho a un pago de quince (15) días de salario por cada año de servicios, como reconocimiento de cesantías, mientras que para los demás trabajadores el reconocimiento era sobre treinta (30) días, lo cual claramente representaba una situación injusta. Al respecto señalaba la norma:

Artículo 252. Los trabajadores del servicio doméstico, los de empresas industriales de capital inferior a veinte mil pesos (\$20.000) y los de empresas agrícolas, ganaderas o forestales de capital inferior a sesenta mil pesos (\$60.000) tienen derecho a un auxilio de cesantía equivalente a quince (15) días de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año.

Por otro lado, en el Artículo 161 del mismo código, en el cual se encuentra regulado el tema relativo a la jornada máxima laboral, se encontraba establecido en el literal b que los trabajadores del servicio doméstico quedaban excluidos del régimen de la jornada máxima laboral, no obstante, posteriormente mediante Sentencia de 1998 de la Corte Constitucional se condiciona la exequibilidad de dicha norma, en el sentido de que los trabajadores domésticos que residieran en la casa del patrono no podrían tener una

jornada superior a diez (10) horas diarias. Incluso, ya hay pronunciamientos jurisprudenciales del año 2023 respecto de la reducción de la jornada laboral para este tipo de trabajadores.

Asimismo, se toma de referencia el Artículo 306, referente a la prima servicios. Cuando el Código Sustantivo de Trabajo entró en vigencia no hizo referencia al derecho de esta prestación para los trabajadores del servicio doméstico, incluso la norma hacía alusión a que, quienes tenían derecho a la prestación eran los trabajadores de empresas de carácter permanente, dejando por fuera a los trabajadores domésticos quienes tienen por lugar de trabajo el hogar. Hoy en día, esta redacción fue modificada debido a los análisis realizados por la Corte, siendo una realidad que los trabajadores de servicios domésticos gozan frente a esta prestación del mismo derecho que todos los trabajadores, esto es, por cada ciento ochenta (180) días de trabajo, treinta (30) días de salario.

Un evento importante para resaltar, es que en el año 2011, fue creado el Ministerio de Trabajo, una entidad de la cartera ministerial del poder ejecutivo en Colombia, que tiene como objetivo generar empleos de calidad con derechos a la protección social. En este sentido, y desde su creación, ha trabajado y desarrollado diferentes mecanismos para lograr que el mayor número de personas conozcan los derechos y deberes de todos los trabajadores, así que por primera vez, en el año 2012 crearon un documento denominado *Guía Laboral del Servicio Doméstico*, por el cual, se comenzaron a dejar plasmados los derechos, particularmente los económicos, que tienen estos trabajadores y la forma en la que se determinan las obligaciones que tienen los empleadores frente a estos.

Así las cosas, es posible concluir anticipadamente que, en relación con la suficiencia normativa en cuanto a los derechos y garantías que pretenden proteger integralmente a las personas que ejercen labores domésticas en Colombia, si bien hay un desarrollo normativo en cuanto a la materialización de sus derechos laborales, es claro que gran parte de esta labor ha sido gracias al trabajo de la Corte Constitucional, quien se han encargado de interpretar las normas existentes, llenar vacíos y aclarar las incongruencias que las mismas contienen, para así, garantizar condiciones laborales igualitarias para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos, quienes como se ha podido observar, han sido un grupo históricamente discriminado. En el siguiente capítulo se pasará a analizar este arduo trabajo que está en el camino de obtener una verdadera garantía sobre los derechos de los trabajadores domésticos.

AÑO	NORMA	IMPORTANCIA
1946	Ley 90 de 1946	Esta ley estableció el seguro social obligatorio y creó el Instituto Colombiano de Seguros Sociales
1950	Decreto Ley 2663 de 1950	Expedición del código sustantivo del trabajo.
1988	Ley 11 de 1988	Se consagraron excepciones al régimen del seguro social para los trabajadores del servicio doméstico.
1991	Constitución Política de 1991	Promulgación de la Constitución Política de 1991. Artículo 53, incluye el concepto de remuneración mínima vital y móvil.

2013	Decreto 721 de 2013	Reguló la afiliación de los trabajadores del servicio doméstico al sistema de compensación familiar.
------	---------------------	--

Capítulo 4

Labores domésticas en la jurisprudencia de la Corte Constitucional

4.1. Sentencia C-051 de 1995

El ciudadano Jaime Córdoba Triviño, para ese entonces, Defensor del Pueblo, interpuso demanda parcial de inconstitucionalidad en contra del artículo 338 del Código Sustantivo de Trabajo. El texto de la norma acusada era el siguiente:

Artículo 338: Prestaciones sociales: 1. Los patronos que ejecuten actividades sin ánimo de lucro quedan sujetos a las normas del presente Código; pero para los efectos de las prestaciones sociales a que están obligados, el Gobierno puede efectuar la clasificación de estos patronos y señalar la proporción o cuantía de dichas prestaciones.

2. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable a aquellas personas que, de acuerdo con el Concordato, están sometidas a la legislación canónica.

El demandante consideraba que el texto, vulneraba los artículos 13, 25, 53 y 93 de la Constitución Política, toda vez que lo expuesto en la norma desconocía el derecho a la igualdad, al permitir que un grupo de trabajadores fuera excluido de ciertos beneficios en

materia prestacional. Para la fecha, el Decreto 53 de 1952 establecía que los trabajadores de las entidades sin ánimo de lucro tenían derecho únicamente al 50% de las prestaciones que recibía un trabajador sometido al régimen general. Como se puede observar, la norma claramente desconocía los derechos laborales reconocidos por los distintos tratados internacionales. Asimismo, y respecto del numeral segundo, el ciudadano Jaime Córdoba consideraba que el Concordato aprobado por Colombia en 1974 no regulaba ningún aspecto de carácter laboral, y por tanto, se preguntaba si era posible que un asunto tan relevante como los derechos de los trabajadores fuera regulado por una legislación diferente a la del propio Estado colombiano.

El para ese entonces, el Procurador General de la Nación, rindió concepto y solicitó a la Corte Constitucional declarar inexecutable los apartados que eran demandados por el señor Defensor del Pueblo. Explicaba que la norma demandada, contenía dos presupuestos. El primero de ellos, referente a los patronos con carácter de empresa y que realizaban actividades de carácter lucrativo y, el segundo, los patronos que no eran empresa y cuyo objeto social, no era especulativo o lucrativo. Sin embargo, expresaba que era evidente que el legislador no podía establecer consecuencias jurídicas diversas para los trabajadores, porque resultaban discriminatorias.

La Corte por su parte, consideró que la norma demandada, implicaba una especie de facultad extraordinaria que el ejecutivo se confirió así mismo, en un estado de sitio, razón por la cual se excedían claramente los límites al poder, al no haberse puesto un límite de tiempo a dicha facultad y que por tanto, la norma debía ser declarada inexecutable. A la luz de las reflexiones dadas por la Corte, se tuvieron en cuenta aspectos

como el derecho a la igualdad consagrado en el Artículo 13 de la Carta Política. En dicha norma suprema no se autorizó el hecho de que las condiciones o las circunstancias particulares del patrono se convirtieran en factores de tratos desiguales, en perjuicio de los trabajadores. Por otro lado, se habló del derecho al trabajo dispuesto en el Artículo 25 de dicha norma, que evidentemente se encontraba vulnerado por lo dispuesto en el Artículo demandado.

De igual forma, La Corte enfatizó que era claro que el Concordato no contemplaba asuntos laborales y que por tanto, no podía ser tomado como base para regular este tipo de asuntos de suma importancia. Es por todo lo expuesto, que la Corte finalmente declaró inexecutable los apartados demandados del Artículo 338 del Código Sustantivo del Trabajo y teniendo en cuenta la unidad normativa consideró que era necesario declarar inexecutable el numeral 1 del Artículo 252 de la misma ley, que hacía referencia a una cesantía restringida de solo quince (15) días para los trabajadores domésticos. Vale la pena resaltar finalmente el siguiente fragmento que da cuenta de los argumentos expuestos por la Corte:

Si el servicio doméstico es un lujo, quienes lo disfrutan deben pagarlo en forma semejante a como se remunera a todos los trabajadores. La limitación del auxilio de cesantía se opone a la elevación del nivel de vida de los servidores domésticos, elevación impuesta por la solidaridad social. (...) El auxilio de cesantía de los trabajadores del servicio doméstico sólo se liquidará sobre el salario que reciban en dinero, la Corte estima que es una limitación razonable que no es contraria a la Constitución. A esta conclusión se llega si se analizan las condiciones en que se presta esta clase de servicios, y en especial la dificultad práctica de dar un

tratamiento uniforme a lo que se recibe como salario en especie. Además, podría llegarse al resultado no querido de desmejorar las condiciones de vida de los mismos trabajadores del servicio doméstico, ante el temor por la cuantificación de todo lo que integra el salario en especie (Corte Constitucional, Sentencia C-051 de 1995).

Como se puede observar, las normas que fueron declaradas inexecutable hacen alusión a una percepción tradicional en el país en el que se consideraba que el trabajo doméstico por llevarse a cabo en un hogar y no en una empresa, debía tener un tratamiento diferente. No obstante, gracias al trabajo de la Honorable Corte Constitucional, estas diferencias se han ido eliminando gradualmente, principalmente del contenido de las normas jurídicas.

4.2. Sentencia C-372 de 1998

En este caso, un ciudadano ejerció acción pública de inconstitucionalidad en contra de los artículos 65, 73, 75, 90,91, 92, 93, 128, 147, 155, 156, 162, 182, 187, 189, 234, 240, 250, 267, 279, 307, 344, 409, 470 del Código Sustantivo del Trabajo. No obstante, la demanda fue admitida únicamente con respecto a los artículos 65 (numeral 2), 147, 156, 162 (parcial) y 267 del mismo Código. El artículo 65 del Código, anteriormente hacía referencia a que si no había acuerdo respecto del monto de la indemnización a favor del trabajador por falta de pago, el empleador cumplía con sus obligaciones consignando ante el juez del trabajo la suma que confesaba deber, mientras aquello se decidía en proceso.

El demandante en este caso, consideró que dicha norma, vulneraba los artículos 1, 29 y 229 de la Constitución Política, porque la facultad otorgada al empleador constituía un ejercicio arbitrario, pues toda persona tiene derecho a acceder a la administración de la justicia, y es solo ella quien tiene la facultad de determinar qué es justo y qué no lo es, siendo una posición abusiva del derecho, la circunstancia de que fuera el empleador quien determinaba qué era lo justo. Por otro lado, el Artículo 147 del Código, anteriormente mencionaba que el salario mínimo podía fijarse en pacto o convención colectiva o en fallo arbitral. El demandante interpuso la demanda, toda vez que dicha norma contrariaba lo dispuesto en el preámbulo de la Carta Política al igual que los artículos 1, 2, 35, 38, 39, 53 y 55, pues determinaba el consenso como un mecanismo para fijar pautas salariales y aquello atentaba contra el fin de justicia social, donde se vela por la protección de un Estado Social de Derecho, en el cual el trabajo es un derecho fundamental.

En relación con el Artículo 156 del mismo Código, dicha norma rezaba que todo salario podía ser embargado hasta en un 50% en favor de cooperativas legalmente autorizadas. El demandante consideró que dicho texto violentaba lo dispuesto en los artículos 42 y 55 de la Constitución Política, toda vez que se dejaba de lado la función del Estado de protección integral de la familia, porque las cooperativas constituían un recurso del núcleo familiar. Además, el ciudadano argumentó que no había justificación para privilegiar a dichas entidades frente al resto de los acreedores. En lo que atañe al Artículo 162, dicha norma citaba que quedaban excluidos de la regulación máxima laboral los trabajadores que desempeñaran cargos de dirección, confianza o manejo y los del

servicio doméstico. Aquello constituía evidentemente una discriminación en contra este tipo de trabajadores, pues se le negaba el acceso a igualdad de oportunidades frente al resto de los trabajadores.

Finalmente, sobre el artículo 267, debe mencionarse que dicha norma establecía las condiciones bajo las cuales un trabajador no afiliado al sistema general de pensiones, despedido sin justa causa después de haber trabajado para el mismo empleador durante entre diez (10) y quince (15) años, podía acceder a una pensión. Para ello, el trabajador debía tener al menos sesenta (60) años si era hombre o cincuenta y cinco (55) años si era mujer al momento del despido o al momento de cumplir esa edad posteriormente. Si el despido ocurría después de quince (15) años de servicio, la pensión debía ser pagada cuando el trabajador cumpliera cincuenta y cinco (55) años si era hombre o cincuenta (50) años si era mujer, o desde la fecha del despido si ya había alcanzado esa edad. Además, el artículo mencionaba que la pensión se calcularía proporcionalmente al tiempo de servicio y con base en el promedio de los últimos diez (10) años de salario, ajustada según el Índice de Precios al Consumidor. Esta normativa se aplicaba a trabajadores oficiales del sector público y trabajadores del sector privado, donde el monto de las pensiones podían ser conmutadas con el Instituto de Seguros Sociales.

El accionante demandó esta norma considerando que había una vulneración a los artículos, 25, 46, 47 y 48 de la Constitución, pues la pensión sanción no podía verse como un castigo al empleador por no afiliar al trabajador al sistema de pensiones, sino como una compensación por impedir que el trabajador cumpliera con los requisitos necesarios obtener una pensión. Igualmente, alegaba que la ley discriminaba a los empleados

públicos frente a los trabajadores oficiales, porque había una limitación a la pensión sanción, al aplicarse sólo a quienes tuvieran un contrato con el Estado, excluyendo a quienes tuvieran una vinculación legal. El demandante argumentaba que, aunque en materia laboral administrativa existía la acción de nulidad y restablecimiento del derecho, esta era muy limitada y generalmente implicaba el reintegro del trabajador. Sin embargo, y debido a que los reintegros no siempre se cumplían, sugería que debería haber una alternativa como la pensión sanción para proteger el derecho al trabajo y no vulnerar la norma en cuestión.

Para este caso, y sin entrar al detalle de qué fue lo sucedido en cada uno de los casos, vale la pena resaltar que respecto de esta sentencia uno de los acontecimientos más relevantes y en la materia que nos convoca fue la declaración de constitucionalidad condicionada del artículo 162 respecto de la jornada laboral máxima para los trabajadores del servicio doméstico, sobre lo cual la Corte Constitucional se pronunció de la siguiente forma:

La Corporación estima que la exequibilidad del literal b) del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo objeto de cuestionamiento, condicionada en los términos establecidos, es la alternativa más razonable, ya que si llegara a declararse la inexecuibilidad, bajo estrictas condiciones de solidaridad y dignamente del trabajador, no hay duda acerca de que ello tendría un efecto perverso, generando desempleo y, eventualmente, la desaparición del trabajo doméstico. En lo que toca con los trabajadores del servicio doméstico que no viven con el patrono en forma permanente, la Corte estima que para ellos rigen las normas ordinarias en materia de garantías salariales y prestaciones sociales (Corte Constitucional, Sentencia C-372 de 1998).

Como se puede observar, y a pesar que sobre los otros artículos que fueron demandados no hubo un cambio significativo, se observa un avance en la labor de la Corte Constitucional al poner unas condiciones especiales para la exequibilidad de la jornada máxima en el servicio doméstico y así, proteger los derechos de dichos trabajadores, lo cual implicaba una situación de desventaja para ellos, que por no trabajar en empresas, se veían obligados a cumplir con jornadas extensas, toda vez que como permanecían en el lugar del trabajo, los empleadores tenían la posibilidad de abusar de dicha situación y obligarlos a ejercer sus labores de manera continua.

4.3. Sentencia C-1004 de 2005

El ciudadano Carlos Andrés Vásquez Velásquez presentó demanda de inconstitucionalidad contra el contenido parcial de los artículos 223 y 229 del Código Sustantivo del Trabajo. La primera de estas, mencionaba que las normas referentes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no eran aplicables a los trabajadores del servicio doméstico y la segunda, hacía referencia a que el auxilio por enfermedad no profesional, no era aplicable a los criados domésticos, debido a que aparentemente aquellos tenían derecho a la asistencia médica y farmacéutica corriente en caso de cualquier enfermedad y al pago íntegro de su salario por incapacidad para desempeñar sus labores a consecuencia de enfermedad común hasta por un (1) mes.

Así las cosas, el accionante consideró que dichas disposiciones normativas vulneraban el Artículo 13 de la Constitución Política, porque excluía a ciertos grupos de

trabajadores de recibir determinadas prestaciones o beneficios, de las cuales deberían gozar todos los trabajadores sin importar su cargo o labor. Además, dichas prerrogativas relativas a los accidentes de trabajo y a las enfermedades profesionales eran consagradas por la norma para los demás trabajadores, lo cual representaba una discriminación irracional para el servicio doméstico. Consideraba además, que no había una justificación para que a los trabajadores del servicio doméstico se les diera una protección monetaria por enfermedad no profesional de treinta (30) días, mientras que para los demás trabajadores era de ciento ochenta (180) días. Como si fuese una indicación de que hay algunos trabajadores que pueden durar más tiempo enfermos que otros, lo cual en un Estado Social de Derecho no puede suceder, porque pareciera que se tratase de una clasificación de los trabajadores en categorías superiores e inferiores.

Aunado en lo anterior, el señor Carlos argumentaba que, el auxilio monetario por enfermedad no profesional para trabajadores domésticos, a pesar de parecer mejor al pagarse el salario íntegro, era una ventaja engañosa, pues el período de duración del subsidio era mucho más corto, de solo un mes, y además, los trabajadores domésticos podían recibir hasta el 50% de su salario en especie, reduciendo así su capacidad de compra, mientras que a otros trabajadores se les paga en efectivo. Solicitaba además, que el auxilio monetario por enfermedad no profesional se otorgara a los trabajadores del servicio doméstico hasta por ciento ochenta (180) días.

La Corte para resolver la problemática en este caso, mencionó que la Ley 100 de 1993 creó el Sistema de Seguridad Social Integral y que en el artículo 139 se le dio la facultad extraordinaria al Presidente para dictar las normas que fueran necesaria para

organizar la administración del Sistema General de riesgos Profesionales. En ejercicio de dichas facultades el Presidente expidió el Decreto Ley 1295 de 1994 que determinó la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales y sobre el campo de aplicación del sistema, determinaba que este se debía aplicar a todos los trabajadores del territorio nacional. Aclarando además, que es una obligación del empleador afiliar a sus trabajadores al Sistema General de Seguridad Social en Salud. No obstante, frente a lo alegado por el demandante la Corte resolvió que “no existe necesariamente incompatibilidad o contrariedad entre la obligación legal de afiliar a los trabajadores al Sistema General de Seguridad Social en Salud, a cargo de los empleadores, y la limitación de la prestación económica por concepto de incapacidad laboral por enfermedad no profesional en relación con los trabajadores de servicio doméstico (Corte Constitucional Sentencia C-1004 de 2005).

La Corte en el estudio de la constitucionalidad referente a que a los empleados del servicio doméstico solo tenían derecho al pago íntegro de su salario en caso de incapacidad por enfermedad no profesional, procedió a estudiar si había una vulneración al principio de igualdad, teniendo en cuenta que para los demás trabajadores dicha prestación era de ciento ochenta (180) días. Hacía énfasis en que el Estado debía promover las condiciones para que la igualdad fuera real y efectiva y, por tanto, adoptar medidas a favor de los grupos discriminados, como lo son los trabajadores del servicio doméstico, vulnerados a lo largo de la historia. Igualmente, manifestó que en caso de que la ley optara por dar un trato desigual debía justificar su decisión de forma objetiva y razonable, ya que de no ser así dicho trato será inconstitucional e inválido. Al respecto mencionó la Corte:

La justificación de un trato desigual por parte del legislador requiere la concurrencia de los siguientes elementos:

- i) La existencia de disposiciones o efectos jurídicos desiguales.
- ii) La existencia de un fin u objetivo del trato desigual, que debe ser válido a la luz de los valores, principios y derechos constitucionales,
- iii) Que el medio previsto en la norma legal:
 - No esté jurídicamente prohibido y sea en cambio permitido por el ordenamiento superior.
 - Sea también válido a la luz de los valores, principios y derechos constitucionales.
 - Sea adecuado o idóneo para la consecución del fin u objetivo.
 - Sea necesario, es decir, que no existan otros medios que no sacrifiquen los valores, principios o derechos constitucionales o que los sacrifiquen en menor medida.
 - Sea proporcional en sentido estricto, o sea, que sus beneficios sean superiores a la afectación de los valores, principios o derechos constitucionales (Corte Constitucional Sentencia C-1004 de 2005).

Así las cosas, La Corte determinó que la disposición del pago íntegro del salario por un (1) mes constituía un trato desigual a este grupo de trabajadores. Además consideró, que el fin de ese trato diferente era favorecer la economía familiar de los empleadores, toda vez que el reconocimiento y pago del auxilio monetario estaba a cargo

de estos. No obstante, y en virtud de que el reconocimiento y pago del auxilio ahora estaba a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud por la afiliación obligatoria de los trabajadores a dicho sistema, la Corte declaró inexecutable dicho apartado, en aras de hacer valer el precepto de igualdad contenido en la Constitución Política.

4.4. Sentencia C-310 de 2007

En ejercicio de acción pública de inconstitucionalidad se pretendió demandar el Artículo 252 parcial del Código Sustantivo del Trabajo. La demandante alegaba que un segmento normativo violaba el principio de igualdad y el Artículo 53 constitucional, pues en él se ordenaba que para la liquidación de las cesantías de los empleados del servicio doméstico solo se tuviera en cuenta el salario en dinero, vulnerando los derechos de estos trabajadores, pues se desconocía el pago en especie para el cálculo de las cesantías, el cual también constituye remuneración. Al respecto, la Corte establece que todo aquello que recibe el trabajador como una contraprestación por el servicio, sin importar su denominación, constituye salario, sea en dinero o en especie, lo que ingresa real y efectivamente en el patrimonio del trabajador a título oneroso como retribución periódica y habitual por el desarrollo de una actividad personal y subordinada. De la misma forma, la Corte menciona que las cesantías constituyen una prestación social y un derecho irrenunciable del trabajador.

En esta sentencia, la Corte hace un análisis y reconoce la situación de vulnerabilidad del servicio doméstico y la necesidad de reconocimiento y protección del Estado. Se establece que, a estas labores, se les ha restado importancia jurídica, económica y social por ser un trabajo destinado al reemplazo de las labores del ama de

casa, quien es considerada económicamente inactiva, por lo que hay una percepción general de ser una actividad invisible. Las labores domésticas cuentan con la creencia errónea de no constituir trabajo, y la cultura que se desprende del pasado colonial, generalmente, no ve reparo en la explotación de las personas que desempeñan estas labores. Aunado a ello, la Corte menciona que existe la creencia de que basta con ser mujer para desempeñar las labores del hogar.

La Corte reconoce que en la mayoría de los casos, los trabajadores domésticos cuentan con condiciones laborales desfavorables y que es común que sean explotados en condiciones comparables con la esclavitud y la servidumbre. Al ser un trabajo que se desempeña en un espacio reservado como es el hogar, estos trabajadores a menudo se ven expuestos a acoso físico y verbal. La Corte recuerda que la OIT, a través del Programa de Condiciones de Trabajo y Empleo, ha considerado que los trabajadores domésticos se encuentran en especial situación de vulnerabilidad.

Finalmente, y sobre la constitucionalidad de la norma acusada la Corte considera que es evidente que la norma acusada establece un tratamiento distinto para los trabajadores domésticos, quienes a la luz de esta norma solo se les liquidan sus cesantías teniendo en cuenta el salario que reciben en dinero, a diferencia de otras clases de trabajadores para los que no aplicaría dicha restricción. La Corte determina que el hecho de que las labores contratadas sean inherentes al hogar no le resta respetabilidad ni valor jurídico y ello no constituye un criterio relevante que justifique el trato distinto previsto en la norma acusada. El tratamiento de la norma es discriminatorio y la Corte considera que no es justo el tratamiento diferente en lo concerniente a la liquidación de las cesantías. Es por ello, que la Corte toma la decisión de declarar la inexecutable de la expresión *sólo* contenida en el artículo 252 del Código Sustantivo del Trabajo.

4.5. Sentencia C-871 de 2014

En ejercicio de acción pública de inconstitucionalidad se demandó el artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo. Los demandantes consideraban que la norma acusada violaba los artículos 13, 25, 53 y 93 constitucionales debido a que se excluye a los trabajadores domésticos al derecho a la prima de servicios. En su análisis, la Corte establece que los trabajadores del servicio doméstico deben de gozar de los mismos derechos que gozan los demás trabajadores y el servicio debe desarrollarse en condiciones dignas y justas, además de estar amparados por los principios mínimos fundamentales establecidos en la Carta Política.

La Corte Constitucional en Sentencia C-051 de 1995 estableció que resultaba razonable que las empleadas de servicio doméstico no recibieran esta prestación pues esta se justifica en el reparto de las utilidades generadas por la empresa como unidad productora de riqueza, y los hogares distan de compartir esta característica. La Corte advierte la necesidad de abandonar esta posición en concordancia con los principios del Convenio 189 de 2011 de la OIT. Bajo la interpretación y jurisprudencia existente hasta ese momento, todos los trabajadores, excepto los que desempeñan labores domésticas, gozaban del derecho laboral a la prima de servicios. La Corte evidencia la existencia de una barrera a la universalidad del mencionado derecho que afecta especialmente a mujeres económica y socialmente vulnerables. La Corte considera que esta prestación sí surgió con la idea de distribuir entre los trabajadores los réditos económicos de la empresa, pero por diversas razones la prestación ahora debe entenderse de manera más amplia como un medio para compensar los beneficios generados con el servicio y no necesariamente como un equivalente de las utilidades.

Aunado a ello, la Corte considera que las familias si reciben beneficios económicos y sociales con la contratación de servicio doméstico, además de reconocer a las familias como uno de los sectores de la economía que genera ingresos a través del mercado laboral o la constitución de empresa. Ahora, con la premisa de que la prima de servicios pretende reconocer la potencialidad de generar beneficios de distinto tipo para el empleador, no puede continuar negándose el valor económico y social que crea el trabajo doméstico. Es por ello que la Corte concluye que la distinción a los trabajadores domésticos para el pago de la prima es abiertamente irrazonable y contraria al principio de igualdad y que actualmente existe un déficit en materia de derechos laborales que afecta a los trabajadores domésticos.

Para cerrar este capítulo, es necesario resaltar el papel de la Corte Constitucional en la tarea por dar reconocimiento jurídico a las personas que ejercen labores domésticas y sus derechos. Sin duda, la Corte a través de sus pronunciamientos, ha creado precedente fundamental que ha solventado situaciones de desigualdad que perpetuaban la discriminación histórica sobre este grupo de trabajadores. La insuficiente labor legislativa en este asunto es, hasta cierto punto, remediada por la Honorable Corte Constitucional, que no ha sido temerosa a la hora de expresarse ante la ausencia de la ley en esta materia. La Corte, en consonancia con la Constitución del 91, ha traído a la normatividad nacional una mirada garantista del papel y las necesidades de las personas que ejercen labores domésticas, pero aun así, todavía queda mucho por avanzar en camino para alcanzar una verdadera igualdad, tanto en el derecho como en la práctica.

AÑO	SENTENCIA	IMPORTANCIA
1995	Sentencia C-051	“Si el servicio doméstico es un lujo, quienes lo disfrutan deben pagarlo en forma semejante a como se remunera a todos los trabajadores”. La Corte Constitucional declaró inexecutable dos artículos del Código Sustantivo del Trabajo (338, 252) que generaban una situación de discriminación para los trabajadores del servicio doméstico al solo permitirles el acceso al 50% de las prestaciones sociales.
1998	Sentencia C-372	La Corte Constitucional estableció unas condiciones para la exequibilidad de la jornada máxima laboral de los trabajadores del servicio doméstico, quienes por no trabajar en empresas, se veían obligados a cumplir jornadas extensas de trabajo por el hecho de permanecer todo el día en el lugar del trabajo.
2005	Sentencia C-1004	La Corte Constitucional hizo énfasis en que el Estado tiene la obligación de generar condiciones de igualdad para todos los trabajadores, lo cual se ve reflejado con la creación del Sistema General de Seguridad Social en salud, en razón de la afiliación obligatoria de todos los trabajadores a dicho sistema.
2007	Sentencia C-310	La Corte Constitucional reconoce la situación de vulnerabilidad de los trabajadores del servicio doméstico y hace énfasis en la necesidad de protección por parte del Estado. Se declara la inexecutable parcial del artículo 252 del Código Sustantivo del Trabajo que ordenaba que para la liquidación de las cesantías de un trabajador del servicio doméstico solo se tuviera en cuenta el salario dinero.

2014	Sentencia C-871	La Corte Constitucional establece que los trabajadores del servicio doméstico deben de gozar de los mismos derechos que gozan los demás trabajadores y el servicio debe desarrollarse en condiciones dignas y justas. Se declara la inexecutable del artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo que hacía referencia a la exclusión para los trabajadores del servicio doméstico a la prima de servicios.
------	-----------------	---

Capítulo 5

Trabajo y perspectiva de género

Como se ha abordado ya a lo largo de este escrito, las labores domésticas son una tarea que, por lo general y tradicionalmente, han sido desempeñadas por mujeres, en muchos casos, de escasos recursos, con pocas oportunidades y bajos niveles educativos. En el pasado, el sistema colonial delegó las labores del hogar a la mujer, creando roles de género que aún a día de hoy se mantienen y permean las creencias e ideales de la sociedad, en especial la colombiana. Ser conscientes de las diferencias existentes entre los géneros es fundamental en la búsqueda de condiciones equitativas e iguales, teniendo en cuenta el trasfondo histórico, las situaciones de vulnerabilidad y las necesidades particulares de cada uno.

Para entender qué es perspectiva de género nos remitimos al texto *El Trabajo desde la Perspectiva de Género* de Josefa Montalvo Romero. En él, Montalvo (2020) establece que la perspectiva de género puede entenderse como un punto de vista por el cual se toman en cuenta los distintos efectos e implicaciones que tienen las relaciones

sociales de poder entre los géneros femenino y masculino. Dentro de estas relaciones sociales se encuentra el ámbito laboral. El género, como construcción social de lo femenino y lo masculino, ha creado un sistema relacional basado en diferencias biológicas que configuró aspiraciones, deseos, entornos e incluso labores asignadas a cada uno dependiendo de su género, creando un limitante para lo que va más allá de lo establecido por este sistema.

Montalvo (2020), define el género como un estratificador social que funciona de forma similar a la raza, etnia, clase social, orientación sexual, aspecto físico, edad, entre otros. Al igual que los demás estratificadores sociales, el género ha sido fuente de discriminación a lo largo de los años. La discriminación, entendida como la alteración de la igualdad entre las personas, afecta la esfera laboral, tanto en el trato, las oportunidades, el salario o las prestaciones asociadas al mismo, situación que puede estar ligada al género. La discriminación basada en lo masculino y femenino se da a través de un estereotipo de la mujer, asociado a ciertas cualidades que a su vez son asociadas a ciertas labores y excluidas de otras.

Según Montalvo (2020), los roles de género cumplidos tanto por hombres y mujeres a lo largo de los años han creado relaciones de poder asimétricas, la mujer en una posición de sumisión en contraposición a la dominación del hombre. En la actualidad, la autora expresa que la discriminación basada en el género persiste a través de la violación a derechos humanos, en el ámbito familiar, sexual y laboral. Esta discriminación puede explicarse por la idea socialmente aceptada de falta de valor del género femenino por su participación económica y el trabajo, pues las labores que históricamente ha desarrollado la mujer son domésticas y reproductivas, esto es, trabajo no remunerado.

El rol laboral oneroso y la participación económica masculina a lo largo de los años, en contraposición con la femenina, ha llevado a una desvalorización del trabajo remunerado y no remunerado de la mujer como regla general, con lo cual, Montalvo (2020) considera que es necesario aplicar medidas correctivas encaminadas a crear condiciones de mayor igualdad entre ambos géneros. Por lo tanto, las trabajadoras domésticas enfrentan dos grandes dificultades, por una parte, el gran estigma, discriminación y vulneraciones de las que históricamente han sido víctimas por las razones que largo y tendido hemos expuesto en estas líneas sobre las labores domésticas y por otro lado, el pertenecer al género femenino, con los roles socialmente impuestos, la desvalorización de su trabajo y la falta de otras oportunidades, situaciones que las ubica en una posición de extrema vulnerabilidad.

Montalvo (2020), menciona que para las mujeres existen menos oportunidades en el mercado laboral debido a los roles socialmente asociados a cada género, por lo que se ven obligadas a aceptar salarios más bajos en trabajos idénticos que desarrollan también hombres, a pesar de estar igualmente calificadas para el mismo. La finalidad última debe ser la igualdad de condiciones, pero esto se dificulta ante las diferencias estructurales que socialmente se han instalado entre lo masculino y lo femenino, que han llevado a la mujer a sea juzgada por el simple hecho de serlo, relegada a papeles secundarios con estereotipos como fundamento, lo cual según la autora, constituye violencia contra las mujeres.

En últimas, la perspectiva de género parece ser una herramienta para la creación de derechos y garantías que pretenden remediar las situaciones de desigualdad propias

de los paradigmas sociales impuestos a través de los años. El género, como parte fundamental de la individualidad de cada sujeto, junto con las labores que desempeña y otras dimensiones de la persona, pueden ponerlo en condiciones de vulnerabilidad, por lo que estas deben ser tomadas en cuenta a la hora de regular esferas tan importantes al derecho y al hombre como lo es el trabajo y se garanticen condiciones dignas que superen la historia y los pensamientos socialmente aceptados que discriminan minorías y grupos marginados.

Conclusiones

Las labores domésticas constituyen un trabajo de gran importancia en sociedad, como ya lo mencionamos anteriormente, las familias se benefician ampliamente con la posibilidad de contratar servicios domésticos, lo cual permite que los miembros de la misma puedan participar en mayor medida del mercado laboral, desarrollarse profesionalmente y generar ingresos, haciendo de la familia una unidad económica más productiva, pero que a su vez, adquiere nuevas necesidades que los empleados domésticos satisfacen. Lamentablemente el trabajo del hogar carga con años de historia y estigmas de la época colonial que han persistido y justificado vulneración a sus derechos laborales.

La visión de las labores domésticas como un trabajo inferior y poco valioso ha llevado al menosprecio de quienes las desarrollan, quienes son víctimas de explotación, tratos denigrantes y situaciones que son equiparables con el trabajo forzado y la

servidumbre, que chocan de plano con la filosofía del Estado Social de Derecho establecida por nuestra Carta Política. A lo largo de estas líneas, desarrollamos el origen y el oscuro pasado de este trabajo, la actualidad y cómo estas personas aún siguen siendo discriminadas y arrebatadas de condiciones laborales dignas, la falta de oportunidades que tienen y sus bajos niveles educativos producto de la necesidad de trabajar a corta edad. Desarrollamos el concepto del trabajo a la luz de los principios constitucionales, la legislación que históricamente hubo respecto de los trabajadores domésticos y cómo desde 1991 la Corte Constitucional ha avanzado en el reconocimiento jurídico de las labores domésticas en Colombia.

De todo este amplio recorrido podemos concluir, en primer lugar, que la Carta Política del 91 es una herramienta fundamental en la búsqueda de condiciones de igualdad. Sus principios amplios y garantistas son la piedra angular que justifican, bajo la concepción misma del Estado, el trato justo en el trabajo, la dignidad, el salario y la irrenunciabilidad de los derechos en esta materia. Sin embargo, estos principios deben ser aterrizados y materializados a través de la ley y la jurisprudencia. Lamentablemente, y como se vio en el tercer capítulo de este escrito, el trabajo legislativo en Colombia relacionado con las labores domésticas es insuficiente, vago y ha sido, por acción y omisión, una fuente de discriminación contra las personas que ejercen labores domésticas.

En contraposición, la Corte Constitucional ha desarrollado un trabajo remarcable en el reconocimiento jurídico de estas labores, remediando situaciones de discriminación expresas en la ley, haciendo visible la situación de vulnerabilidad de los trabajadores domésticos e impulsando el cambio de paradigmas e ideas socialmente aceptadas a través de una visión vanguardista, garantista y en la línea del Estado Social de Derecho a

través de argumentos sólidos y la implementación de instrumentos de derecho internacional. En gran medida, el actual reconocimiento jurídico que existe en esta materia a día de hoy se debe al trabajo de la Honorable Corte Constitucional. Sin embargo, esto no ha sido suficiente para poder concluir que a día de hoy existe suficiencia normativa con respecto a este asunto, aún queda mucho camino por recorrer.

La implementación de perspectiva de género como herramienta para la creación de condiciones de trabajo más equitativas debe ser tomada en consideración por el legislador y los jueces a la hora de crear derecho y solucionar las situaciones que perpetúan la discriminación y estigmas que históricamente han afectado a la mujer y a las trabajadoras domésticas. El derecho debe atender la subjetividad de los individuos para crear condiciones de equidad que, sin su intervención, no serían posibles dadas las dinámicas sociales que durante décadas hemos heredado.

Finalmente, podemos concluir que el reconocimiento jurídico de las labores domésticas en Colombia continúa siendo insipiente y refleja la grave posición de vulnerabilidad a la que, durante años, estas personas han estado sometidas. La situación, si bien ha mejorado con el paso de los años, en especial desde la llegada de la Constitución Política de 1991 y la Corte Constitucional, continúa siendo alarmante y es necesario tomar en consideración la situación real de estas personas, que como hemos mencionado en repetidas ocasiones, suelen gozar de pocas oportunidades, vivir en condiciones de pobreza extrema y poseen bajos niveles de educación por la necesidad imperiosa de trabajar desde temprana edad, para dar un reconocimiento eficaz, que atienda las necesidades particulares de este grupo de personas. Aun a día de hoy, los estigmas, las pocas herramientas brindadas por el ordenamiento jurídico y, en especial, el desconocimiento son causantes de las situaciones de abuso, discriminación y vulneración

de derechos laborales, a las que a diario se enfrentan las personas que desarrollan labores domésticas, situación que no debe ser, en absoluto y por mucho más tiempo, ajena al derecho

Referencias

Arenas Monsalve, G. (1992). El trabajo y la seguridad social en la constitución de 1991.

Recuperado de:

<https://repositorio.uniandes.edu.co/server/api/core/bitstreams/bbdf4382-053b-4193-9960-76cd23a37373/content>.

Barrera Londoño, D. (2018). Evolución normativa del trabajo doméstico en Colombia.

Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10983/15417>.

Castro, B. (2003). El servicio doméstico en Colombia a principios del siglo XX bajo la mirada de una mujer protestante. *Sociedad Y Economía*, (4), 121–176.

Recuperado de: <https://doi.org/10.25100/sye.v0i4.4208>.

Constitución Política de Colombia. Art 1, 13, 17, 21, 25 y 53. Julio 07 de 1991 (Colombia).

Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena. Sentencia C-051 de 1995 (M.P. Jorge Arango Mejía; Febrero 16 de 1995).

Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena. Sentencia C-1004 de 2005 (M.P. Jaime Araujo Rentería; Octubre 3 de 2005).

Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena. Sentencia C-310 de 2007 (M.P. Nilson Pinilla Pinilla; Mayo 3 de 2007).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-372 de 1998 (M.P. Fabio Morón Díaz; Julio 21 de 1998).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-871 de 2014 (M.P. María Victoria Calle Correa; Noviembre 13 de 2014).

Decreto Ley 2663 de 1950. Sobre el Código Sustantivo del Trabajo. Agosto 05 de 1950.

Mestra Hernández, D y Lozano Pastrana, J. (2018). Reglamentación del trabajo doméstico en Colombia y su evolución normativa. Universidad Cooperativa de Colombia sede Montería programa Derecho. Recuperado de:
<https://hdl.handle.net/20.500.12494/12905>.

Montalvo Romero, J. (2020). El Trabajo desde la Perspectiva de Género. *Revista de la Facultad de Derecho*, (49), e106. Epub 01 de noviembre de 2020. Recuperado de:
<https://doi.org/10.22187/rfd2020n49a6>.

Nieto Martínez, E y Morelos Álvarez, E. (2023). *Evolución y proyección laboral del trabajo doméstico en Colombia*. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/10901/26270>.

Posso, J. (2008). Mecanismos de discriminación étnico-racial, clase social y género: la inserción laboral de mujeres negras en el servicio doméstico de Cali. *Pobreza, exclusión social y discriminación étnico-racial en América Latina y el Caribe*, 215-240. Recuperado de:
<https://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/clacso/crop/zabala/11posso.pdf>.

Vera, V. (2021). *Derechos individuales de seguridad social en trabajadores domésticos en Colombia*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.11912/9778>.