



MINISTERIO DEL TRABAJO
COMISIÓN PERMANENTE DE CONCERTACIÓN DE
POLÍTICAS SALARIALES Y LABORALES
MEMORIA No. 1

1. MESA DE SEGUIMIENTO

FECHA: 03 de noviembre de 2016

PROCESO:

HORA DE INICIO: 3:00 p.m.

HORA FINAL:

1. OBJETO

	NOMBRE PARTICIPANTES	CARGO /PROCESO	FIRMA
1	MARIELLA BARRAGÁN	VICEMINISTRA DE RELACIONES LABORALES E INSPECCIÓN	
2	ANDRÉS MAURICIO RAMÍREZ	CPCPSL	
4	GLORIA BEATRIZ GAVIRIA	MINTRABAJO	
5	LUIS CARLOS OSORIO	MINTRABAJO	
6	AIDA STELLA DUARTE	MINTRABAJO	
7	JOSÉ MIGUEL RUEDA	ANDI	
8	MARLENE RODRÍGUEZ	ANTEC	
9	LUZ MARY GONZÁLEZ	CTC	
10	MARIA ROSALBA GÓMEZ	CUT	
11	JUDITH OSPINA	CGT	
12	CLARIBED PALACIOS	UTRASD	
13	ANDREA LONDOÑO	FUNDACIÓN BIEN HUMANO	
14	VIVIANA OSORIO	ENS	
15	MARIA ROA	UTRASD	

2. ORDEN DEL DIA

1. Instalación de la Mesa
2. Presentación de la Ley y del Convenio 189 de la OIT "Sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos", 2011.
3. Propuesta de Agenda de Trabajo
4. Compromisos y varios

3. DESARROLLO DEL COMITÉ

MARIELLA BARRAGÁN – VICEMINISTRA:

Agradeció a los asistentes y mencionó que la Ministra de Trabajo envía un saludo a la mesa. Solicitó que cada uno de los participantes se presentara.



MIGUEL ÁNGELA CARDOZO - MINTRABAJO:

Se presentó como Miguel Cardozo y dijo que se desempeñaba como director de la división de generación y protección del empleo y subsidio familiar del Ministerio de Trabajo.

AÍDA DUARTE – MINTRABAJO:

Dijo que su nombre Aída Estela Duarte y que era profesional especializada de la Subdivisión de Protección Laboral de la División de Derechos Fundamentales del Ministerio del Trabajo.

JUDITH OSPINA - CGT:

Dijo que su nombre era Judith Ospina y mencionó que estaba en representación de la CGT.

MARIA ROSALBA GÓMEZ – CUT

Dijo que su nombre era Rosalba Gómez y que representaba a la Central Unitaria de Trabajadores, específicamente del Departamento de la Mujer.

LUZ MARY GONZÁLEZ – CTC:

Se presentó como Luz Mary González y aseguró que era la Vicepresidenta de la División de la Mujer Trabajadora de la Confederación de Trabajadores de Colombia, CTC.

MARLENE RODRÍGUEZ – ANTEC:

Se presentó como Marlene Rodríguez y añadió que presidía el sindicato ANTEC, que significa Asociación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores de la Economía del Cuidado.

ANDREA LONDOÑO – FUNDACIÓN BIEN HUMANO:

Dijo que su nombre era Andrea Londoño, que venía en representación de la Fundación Bien Humano de Medellín y que además coordinaba el proyecto “Hablemos de Trabajadoras Domésticas”.

CLARA INÉS PALACIOS – UTRASD:

Aseguró que su nombre era Clara Inés Palacios García y que era la secretaria de UTRASD, Unión Afrocolombiana de Trabajadoras Domésticas.

MARCELL MORALES – CPCPSL:

Mencionó que su nombre era Marcell Morales y que se desempeñaba como Asesor Jurídico de la Comisión Permanente de Concertación.

VIVIANA OSORIO – ENS:



Dijo que su nombre era Viviana Osorio y que trabajaba como la Coordinadora del Área de Trabajo Decente de la Escuela Nacional Sindical.

MARÍA ROA – UTRASD:

Sostuvo que su nombre era María Roa y que era la presidenta del Sindicato de UTRASD, Unión de Trabajadoras Afrocolombianas de Trabajo Doméstico.

JOSÉ MIGUEL RUEDA – ANDI:

Se presentó como José Miguel Rueda y agregó que hacía parte del equipo de la Vicepresidencia Jurídica de la ANDI.

GLORIA GAVIRIA - MINTRABAJO:

Se presentó como Gloria Gaviria y afirmó que era la jefe de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales del Ministerio del Trabajo.

ANDRÉS MAURICIO RAMÍREZ PULIDO – CPCPSL:

Se presentó como Andrés Mauricio Ramírez dijo que era el secretario técnico de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.

MARIELLA BARRAGÁN – VICEMINISTRA MINTRABAJO:

Seguido a las presentaciones de los participantes de la mesa leyó la propuesta del orden del día: el primer paso consistía en la instalación de la mesa; posteriormente seguía la presentación de la ley y el convenio 189 de la OIT, sobre trabajadores y trabajadoras domésticos del 2011; seguidamente se haría una propuesta de agenda y finalmente serían los compromisos y, de ser el caso, se tratarían otros puntos. A continuación preguntó si se aprobaba el orden del día y al ser afirmativa la respuesta, y al estar instalada la mesa, pasó al segundo punto del orden del día, por lo que afirmó que la encargada de hacer la presentación del convenio 189 sería la doctora Gloria Gaviria, que como ya se había presentado, era la jefe de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales del Ministerio del Trabajo.

GLORIA GAVIRIA – MINTRABAJO:

Inicialmente, dijo que haría una presentación breve, debido a que consideraba que ya todos y todas estaban familiarizados con el convenio. Posteriormente agradeció a la Viceministra y aseguró que era un orgullo el estar en la mesa y realizar la instalación de la mesa conjuntamente, porque desde el Ministerio del Trabajo se partía de las personas que han acompañado la delegación que negoció y aprobó el convenio. Reseñó entonces que la primera diapositiva daba cuenta de aquel día importante en el que en Ginebra, el último día de trabajo, se aprobaría el convenio y la subsecuente dicha que se había generado al ser éste aprobado. A continuación, mencionó que el compromiso del Ministerio del Trabajo no sólo había sido votar por la adopción del instrumento en la OIT, sino también la ratificación en Colombia.

En este sentido sostuvo que para la ratificación en Colombia estaba la recién creada Subcomisión de



Asuntos Internacionales, en la que se había realizado una consulta tripartita se había acompañado en el Congreso de la República todo el proceso para la aprobación. Explicó que la consulta tripartita era aquella que debía realizarse a todo convenio o instrumento de la OIT, que sería aprobado en Colombia y que tiene que ver con que se pregunte a todos los actores sociales, es decir, a los empresarios y a los sindicatos si estarían o no de acuerdo con la ratificación del instrumento a nivel nacional. Con base en lo anterior, indicó que lo primero que se hizo para la ratificación del convenio fue realizar un estudio de legislación comparada, para analizar qué había en Colombia relacionado con el convenio y qué era lo que hacía falta, y con base en esto saber si como país se podía realizar el compromiso, ya que no se trata sólo de ratificar, sino también de aplicar tanto en la legislación como en la práctica.

Resaltó que esto último ha sido la instrucción de la Viceministra de la Ministra del Trabajo en relación a los convenios internacionales. Reseñó que el convenio, en términos generales, lo que hace es garantizar que todas las trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico tengan las mismas condiciones que los demás trabajadores en el mundo en cuanto al tema laboral se refiere. En relación con lo anterior entonces, mencionó que el convenio mejoraba las condiciones de los trabajadores y las trabajadoras de esta rama respecto a la jornada laboral, reconocimiento y pago de horas extras, cumplimiento de la seguridad social con cobertura de enfermedad común, accidentes, maternidad y niñez, derecho a gozar de feriados y días de descanso semanales y jornadas ordinarias, protección a los migrantes, protección a los menores de edad, derecho al salario mínimo y pago de prestaciones, negociación colectiva y derecho de asociación.

Agregó que de todos los temas presentados anteriormente en Colombia, teóricamente, se cumplían prácticamente todos. Sin embargo, afirmó que uno de los puntos que no se ha observado mucho en el país era el de los migrantes y afirmó que ese sería uno de los puntos que probablemente se estudiaría en la mesa. Asimismo, sostuvo que el derecho de negociación colectiva por parte de los trabajadores del servicio doméstico, del que dijo sería un tema que se analizaría más adelante, así como las dificultades que se presentarían eventualmente, como se han presentado en otros países del mundo, en relación a cómo se debería realizar este derecho de negociación.

En relación a lo que hacía falta en la legislación y a la práctica, aseveró que era precisamente lo que había sido reglamentado por la ley en cuanto a la prima de servicio, que había sido aprobada, como todos los demás participantes de la mesa ya sabían, por la ley 1788 del 7 de julio. Citó que la mencionada ley hacía dos cosas: en primer lugar daba origen a la prima y en segundo lugar creaba la mesa. Además, sostuvo que establecía, en términos generales, dos temas específicos: por un lado se establecía la reglamentación de la mesa, es decir, que se generara el acuerdo sobre cómo se implementaría el convenio 189 y, por otro lado, como se realizaría la campaña de divulgación. Reiteró que estos eran los dos aspectos generales que generaba la ley. Recalcó que debía hacer el Ministerio del Trabajo debía reglamentar de manera concertada la conformación de la mesa, que se había establecido en la resolución 2757, sobre la que acotó había sido acordada en la Subcomisión de Asuntos Internacionales, junto con las tres centrales, la ANDI y con el Ministerio del Trabajo.

Expresó que en términos generales esto era lo que contenía la ley. Posteriormente, mencionó que había una cosa muy importante que establecía la ley y que establecía el convenio, al igual que todos los convenios de la OIT, y era que la reglamentación debía ser consultada con los actores sociales y añadió que el convenio 189 determinaba una forma de cómo debía ser consultada la reglamentación que habría de ser expedida. Añadió que una parte de lo mencionado anteriormente había sido conservado en la resolución. En este sentido reiteró que lo que se había hecho en la resolución había



consistido en mantener el espíritu del convenio sobre cómo debía ser reglamentada la consulta, lo que también había originado la conformación de la mesa. Aclaró que una de las partes que aún hacía falta por establecer de la resolución tenía que ver con quiénes serían los representantes de los empleadores en temas de servicio doméstico, ya que en Colombia, por lo menos en el momento establecer la resolución, no se tenía como referencia ninguna organización de empleadores en materia de trabajo doméstico.

No obstante, resaltó que sí había sindicatos pero como tal una contraparte de estos no estaba referenciada. En ese sentido, afirmó que en la resolución se había dejado el espacio para cuando esta organización estuviera conformada hiciera parte de la mesa. Inquirió a los demás participantes sobre si habría alguna pregunta sobre lo dicho hasta el momento. Seguidamente, manifestó que la idea que se tenía para la sesión de trabajo era de realizar una propuesta de agenda, como lo ordenaba la ley, para la implementación del convenio 189 en todos sus capítulos y de igual manera para estudiar cómo sería la divulgación de la ley. Recalcó que éstas eran las dos obligaciones que se tenían pendientes.

MARIELLA BARRAGÁN – VICEMINISTRA MINTRABAJO:

En relación a lo anterior, manifestó que el primer paso sería el de organizar la agenda cuya finalidad consistía en proponer la divulgación de la ley.

GLORIA GAVIRIA – MINTRABAJO:

Confirmó que la agenda tendría dos propósitos: en primer lugar, reglamentar lo que hace falta en relación con el convenio 189. Mencionó entonces que un aspecto muy concreto que establecía la recomendación y el convenio y que, según dijo ayudaría muchísimo, era que los contratos de trabajo debían ser contratos escritos, porque como bien es sabido los contratos generalmente se suscribían de forma verbal. Recalcó que lo que se hacía por parte de las direcciones técnicas de derechos fundamentales y la dirección de empleo consistía en hacer unas propuestas de minutas sobre cómo sería el contrato de trabajo. En relación con esto, sostuvo que la idea que tenía el Ministerio del Trabajo era que una vez que se aprobara la minuta de contrato de trabajo, se subiera en la página web del Ministerio.

MARIELLA BARRAGÁN – VICEMINISTRA MINTRABAJO:

Solicitó se leyera el articulado del convenio.

ANDRÉS MAURICIO RAMÍREZ PULIDO – CPCPSL:

Inició la lectura de convenio 189, que trata sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, en el artículo primero: “A los fines del presente convenio la expresión de trabajo doméstico se designa a) trabajo realizado en un hogar u hogares 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 realiza un trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que ese trabajo sea una ocupación profesional o sea considerada trabajador doméstico. Artículo segundo: El presente Convenio se aplica a todos los trabajadores domésticos. 2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa celebración de



consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, excluir total o parcialmente de su ámbito de aplicación a: (a) categorías de trabajadores para las cuales esté previsto otro tipo de protección que sea por lo menos equivalente; y (b) categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se planteen problemas especiales de carácter sustantivo. 3. Todo Miembro que se acoja a la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá, en la primera memoria relativa a la aplicación de este Convenio que presente con arreglo al artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, indicar toda categoría particular de trabajadores que se haya excluido en virtud del citado párrafo anterior, así como las razones de tal exclusión, y en las memorias subsiguientes deberá especificar todas las medidas que hayan podido tomarse con el fin de extender la aplicación del presente Convenio a los trabajadores interesados.”

MARIELLA BARRAGÁN – VICEMINISTRA MINTRABAJO:

Continuó la lectura del convenio en el siguiente artículo: “Artículo tercero Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, en conformidad con las disposiciones del presente Convenio. 2. Todo Miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber: (a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; (c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. 3. Al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos y los empleadores de los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y la libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberán proteger el derecho de los trabajadores domésticos y de los empleadores de trabajadores domésticos a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y, con la condición de observar los estatutos de estas organizaciones, a afiliarse a las mismas.”

ANDRÉS MAURICIO RAMÍREZ PULIDO – CPCPSL:

Leyó el artículo siguiente: “Artículo cuarto: Todo Miembro deberá fijar una edad mínima para los trabajadores domésticos compatible con las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (convenio número 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (convenio número 182), edad que no podrá ser inferior a la edad mínima estipulada en la legislación nacional para los trabajadores en general. 2. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que el trabajo efectuado por los trabajadores domésticos menores de 18 años pero mayores de la edad mínima para el empleo no los prive de la escolaridad obligatoria, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional.”

MARIELLA BARRAGÁN – VICEMINISTRA MINTRABAJO:

Leyó: “Artículo 5: Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.”

ANDRÉS MAURICIO RAMÍREZ PULIDO – CPCPSL:



Continuó la lectura: “Artículo 6º: Todo Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad.”

MARIELLA BARRAGÁN – VICEMINISTRA MINTRABAJO:

Leyó: “Artículo 7º: Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan en particular:

- (a) el nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva;
- (b) la dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales;
- (c) la fecha de inicio del contrato y, cuando 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.”

ANDRÉS MAURICIO RAMÍREZ PULIDO – CPCPSL:

Prosiguió con la lectura: “Artículo 8º: En la legislación nacional se deberá disponer que los trabajadores domésticos migrantes que son contratados en un país para prestar servicio doméstico en otro país reciban por escrito una oferta de empleo o un contrato de trabajo que sea ejecutorio en el país donde los trabajadores prestarán servicio, que incluyan las condiciones de empleo señaladas en el artículo 7º, antes de cruzar las fronteras nacionales con el fin de incorporarse al empleo doméstico al que se refiere la oferta o el contrato. La disposición del párrafo que antecede no regirá para los trabajadores que tengan libertad de movimiento con fines de empleo en virtud de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales o en el marco de organizaciones de integración económica regional. Los Miembros deberán adoptar medidas para cooperar entre sí a fin de asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio a los trabajadores domésticos migrantes. Todo Miembro deberá especificar, mediante la legislación u otras medidas, las condiciones según las cuales los trabajadores domésticos migrantes tienen derecho a la repatriación tras la expiración o terminación del contrato de trabajo en virtud del cual fueron empleados.”

MARIELLA BARRAGÁN – VICEMINISTRA MINTRABAJO:

Leyó el artículo noveno: “Artículo 9º: Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos: (a) puedan alcanzar libremente con el empleador o empleador potencial un acuerdo sobre si residirán o no en el hogar para el que trabajan; (b) que residen en el hogar para el que trabajan no estén obligados a permanecer en el hogar o a acompañar a miembros del hogar



durante los períodos de descanso diarios y semanales o durante las vacaciones anuales; y (c) tengan derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad.”

ANDRÉS MAURICIO RAMÍREZ PULIDO – CPCPSL:

Leyó el siguiente artículo: “Artículo 10º: Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico. El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas. Los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios deberán considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional.”

MARIELLA BARRAGÁN – VICEMINISTRA MINTRABAJO:

Leyó: “Artículo 11º: Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.”

ANDRÉS MAURICIO RAMÍREZ PULIDO – CPCPSL:

Seguió con: “Artículo 12º: Los salarios de los trabajadores domésticos deberán pagárseles directamente en efectivo, a intervalos regulares y como mínimo una vez al mes. A menos que la modalidad de pago esté prevista en la legislación nacional o en convenios colectivos, el pago podrá efectuarse por transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal o giro postal o por otro medio de pago monetario legal, con el consentimiento del trabajador interesado. En la legislación nacional, en convenios colectivos o en laudos arbitrales se podrá disponer que el pago de una proporción limitada de la remuneración de los trabajadores domésticos revista la forma de pagos en especie no menos favorables que los que rigen generalmente para otras categorías de trabajadores, siempre y cuando se adopten medidas para asegurar que los pagos en especie se hagan con el acuerdo del trabajador, que se destinen a su uso y beneficio personal, y que el valor monetario que se atribuya a los mismos sea justo y razonable.”

MARIELLA BARRAGÁN – VICEMINISTRA MINTRABAJO:

Saltó la lectura y leyó: “Artículo 14º. Todo Miembro, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico y actuando en conformidad con la legislación nacional, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad. 2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones



existan.”

ANDRÉS MAURICIO RAMÍREZ PULIDO – CPCPSL:

Continuó la lectura: “Artículo 15º: Para proteger efectivamente contra las prácticas abusivas a los trabajadores domésticos contratados o colocados por agencias de empleo privadas, incluidos los trabajadores domésticos migrantes, todo Miembro deberá:

(a) determinar las condiciones que regirán el funcionamiento de las agencias de empleo privadas que contratan o colocan a trabajadores domésticos, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales; (b) asegurar la existencia de un mecanismo y procedimientos adecuados para la investigación de las quejas, presuntos abusos y prácticas fraudulentas por lo que se refiere a las actividades de las agencias de empleo privadas en relación a los trabajadores domésticos; (c) adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas, tanto en su jurisdicción como, cuando proceda, en colaboración con otros Miembros, para proporcionar una protección adecuada y prevenir los abusos contra los trabajadores domésticos contratados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas. Se incluirán las leyes o reglamentos en que se especifiquen las obligaciones respectivas de la agencia de empleo privada y del hogar para con el trabajador doméstico y se preverán sanciones, incluida la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas y abusos; (d) considerar, cuando se contrate a los trabajadores domésticos en un país para prestar servicio en otro país, la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales con el fin de prevenir abusos y prácticas fraudulentas en la contratación, la colocación y el empleo; y (e) adoptar medidas para asegurar que los honorarios cobrados por las agencias de empleo privadas no se descuenten de la remuneración de los trabajadores domésticos. Al poner en práctica cada una de las disposiciones de este artículo, todo Miembro deberá celebrar consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.”

MARIELLA BARRAGÁN – VICEMINISTRA MINTRABAJO:

Leyó: “Artículo 16º: Todo Miembro deberá adoptar medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de asegurar que todos los trabajadores domésticos, ya sea en persona o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general.”

ANDRÉS MAURICIO RAMÍREZ PULIDO – CPCPSL:

Leyó: “Artículo 17º: Todo Miembro deberá establecer mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores domésticos. Todo Miembro deberá formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional. En la medida en que sea compatible con la legislación nacional, en dichas medidas se deberán especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad.”

MARIELLA BARRAGÁN – VICEMINISTRA MINTRABAJO:



Leyó: “Artículo 18º: Todo Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, deberá poner en práctica las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación y de convenios colectivos o de otras medidas adicionales acordes con la práctica nacional, extendiendo o adaptando medidas existentes a fin de aplicarlas también a los trabajadores domésticos o elaborando medidas específicas para este sector, según proceda.”

ANDRÉS MAURICIO RAMÍREZ PULIDO – CPCPSL:

Continuó y leyó: “Artículo 19º: El presente Convenio no afecta a las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores domésticos en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.”

MARIELLA BARRAGÁN – VICEMINISTRA MINTRABAJO:

Leyó: “Artículo 20º: Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.”

ANDRÉS MAURICIO RAMÍREZ PULIDO – CPCPSL:

Posteriormente leyó: “Artículo 21º: El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General. 3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.”

MARIELLA BARRAGÁN – VICEMINISTRA MINTRABAJO:

Leyó: “Artículo 22º: Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado. 2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.”

ANDRÉS MAURICIO RAMÍREZ PULIDO – CPCPSL:

Seguidamente leyó: “Artículo 23º: El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.”



MARIELLA BARRAGÁN – VICEMINISTRA MINTRABAJO:

Leyó: “Artículo 24º: El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado.”

ANDRÉS MAURICIO RAMÍREZ PULIDO – CPCPSL:

Leyó: “Artículo 25º: Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.”

MARIELLA BARRAGÁN – VICEMINISTRA MINTRABAJO:

Continuó con la lectura: “Artículo 26º: En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente Convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa: (a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 22, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor; (b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros. 2. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

ANDRÉS MAURICIO RAMÍREZ PULIDO – CPCPSL:

Leyó el último artículo: “Artículo 27º: Las versiones inglesa y francesa del texto del presente Convenio son igualmente auténticas.”

MARIELLA BARRAGÁN – VICEMINISTRA MINTRABAJO:

Una vez hecho lectura, aclaró que es convenio ya se había rectificado y desde hace un año había entrado en vigor.

GLORIA GAVIRIA – MINTRABAJO:

Añadió que precisamente desde el año anterior ya se había hecho la primera memoria.

MARIELLA BARRAGÁN – VICEMINISTRA MINTRABAJO:

De conformidad con lo anterior solicito que lo siguiente que se hiciera fuera redactar una carta, con el fin de enviarla a todas las direcciones territoriales para que se informaran. Agregó que, ya leído el convenio 189, se debía trabajar y organizar una agenda, tanto para la reglamentación, como para la divulgación. Recalcó que para la divulgación la primera propuesta era enviar una carta a todas las direcciones territoriales.

GLORIA GAVIRIA – MINTRABAJO:



Mencionó que, de acuerdo al orden de ideas y en relación a lo que se acababa de leer, y de acuerdo a un análisis que se había hecho de legislación comparada, en Colombia la legislación amparaba todos los derechos que tenían las trabajadoras y los trabajadores del servicio doméstico. Añadió que cuando se hizo el análisis, se habían identificado unos aspectos puntuales que no habían sido reglamentados y que tenían que ver con la migración, es decir, las trabajadoras y los trabajadores migrantes. Reiteró que este tema en el país tenía escasa legislación. Añadió que otro tema en el que había cierta dificultad tenía que ver con cómo se realizaba la negociación colectiva, es decir, sobre cómo se abordaba la negociación colectiva. Sostuvo que otro de los temas que se había analizado cuando se hizo del análisis estaba relacionado con la inspección del trabajo, debido a la privacidad de los hogares y todo lo relacionado con la inspección, vigilancia y control. Reiteró que estos serían: más complejos que se podrían abordar.

A continuación reseñó que, como había leído la Viceministra, una parte importante del convenio 189, en el artículo 7º, consistía en dar a conocer que tanto las trabajadoras como los trabajadores supieran cuáles eran sus derechos. Mencionó que también se hablaba del contrato de trabajo y de la relación que acompaña al convenio. En ese sentido resaltó que sería preferible que el contrato de trabajo fuera una minuta, que pudiera estar al alcance de todos y de esta forma cada uno conociera sus derechos y les fuera más fácil hacer, si se diera el caso, las respectivas reclamaciones.

Con base en el artículo 7º afirmó que se realizó la reglamentación de minuta del contrato de trabajo. Propuso que ese fuera el primer tema para abordar en la mesa, claramente si los demás participantes estaban de acuerdo.

MARIA ROSALBA GÓMEZ – CUT:

Preguntó si era posible abordar la resolución número 2757 de 2016, ya que tenía dos preguntas sobre la misma. Inicialmente, manifestó alegría por el hecho de que ya se hubiese expedido la resolución y prosiguió plantear sus preguntas: la primera que si la resolución planteaba su propio reglamento; la segunda pregunta tenía que ver con quién o quiénes asumirían la Secretaría técnica, de acuerdo al artículo 4º.

ANDRÉS MAURICIO RAMÍREZ PULIDO – CPCPSL:

Propuso que se hiciera una presentación muy corta sobre la resolución. En este sentido, indicó que lo primero que habría que señalar era que la resolución había sido expedida en el marco del evento sobre trabajo doméstico que se había realizado en Compensar en julio del presente año. Resaltó que el evento había contado con la presencia del Presidente de la República, además de la participación de todas las organizaciones que estaban presentes en la mesa. Aseguro que básicamente la resolución expresaba que se estaba cumpliendo con la tarea propuesta en el convenio 189, de crear unos mecanismos de consulta y de seguimiento. Mencionó que la subcomisión se inscribía en la Comisión Permanente de Concertación como una subcomisión de orden permanente, con la finalidad de darle seguimiento tripartito, entre las organizaciones de trabajadores y de los empleadores, aunque en Colombia no hubiese una organización de empleadores exclusivamente para el trabajo doméstico, mencionó que la consulta se había hecho en el marco del trabajo doméstico a los empleadores que hacían parte de la Comisión, razón por la cual en la sesión se contaba con la participación de la ANDI, de la que dijo que era la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia.



No obstante lo anterior, invitó a que los empleadores, de acuerdo a sus posibilidades, conformaran las organizaciones de empleadores, que correspondieran al tema del trabajo doméstico. Añadió que de acuerdo al desarrollo del capítulo tercero de la ley que aprobó el convenio internacional y que entra a la parte resolutive sobre la composición de la mesa. Con relación a lo último, referenció dicha composición como sigue: la viceministra de relaciones laborales, quien había sido la encargada de instalar la mesa, el director de derechos fundamentales del ministerio del trabajo o su delegado, el director de la división de generación de empleo y subsidio familiar del ministerio del trabajo y, en representación de los empleadores y de los trabajadores, un representante de la Andy y dos representantes de las organizaciones más significativas de empleadores de trabajo doméstico, cuando éstas estén debidamente constituidas.

En este sentido, reiteró que, aunque actualmente no existan, la resolución había dejado previsto el espacio para que cuando existan a gran parte de la mesa. En cuanto a la representación de los trabajadores, sostuvo que había quedado consultado en la Comisión Permanente de Concertación la representación de los trabajadores como queda referenciado: un representante por cada central de trabajadores, que además conforman la Comisión Permanente de Concertación, razón por la cual aseguró se presentaba con la asistencia de un representante de la CGT, un representante de la CUT y uno de la CTC. Además, aclaró que también se debería contar con un representante de las organizaciones más representativas de trabajadoras domésticas, que integren también las centrales que hacen parte de la Comisión Permanente de Concertación. Sostuvo que esta era la razón por la cual, dada la resolución, se había vinculado a Marlene Rodríguez como representante de ANTEC.

Añadió que habían quedado como transitorios, mientras se constituyen las organizaciones a las que alude el literal B. Sostuvo que las funciones de la mesa era exactamente las mismas, como para cualquier otra subcomisión de la Comisión Permanente de Concertación, sin embargo especificó que las funciones serían las de asesorar y acompañar la formulación de las políticas, presentar propuestas de reglamentación, en caso específico, para la formulación de las políticas públicas destinadas a la implementación del convenio, así como presentar las propuestas para la realización de los informes que serán entregados en el Congreso de la República y por último pedazo propio reglamento cuando sea requerido.

Reiteró que la Secretaría Técnica de esta subcomisión sería ejercida, toda vez que esta subcomisión estaba inscrita en el marco de la Comisión Permanente de Concertación, por el Secretario Técnico de la Comisión conjuntamente con la oficina de Asuntos Internacionales del Ministerio de Trabajo, ya que se trataba de un convenio suscrito en el marco de la OIT. Resaltó que así fue como se había puesto en vigencia la subcomisión y que la presente sesión era su primera reunión. Recordó que el día del evento en compensar, posterior a la partida el Presidente de la República, se había sugerido que se sesionara pero dada la magnitud del evento, se debió aplazar la sesión, ya que no hubo quórum. Por tal motivo resaltó que esta era la primera sesión formal de esta subcomisión.

GLORIA GAVIRIA – MINTRABAJO:

Aseguró que ya desde hacía un tiempo le había hecho la propuesta de un trabajo.

LUZ MARY GONZÁLEZ – CTC:

Inicialmente, dijo que su nombre era Luz Mary González y que representaba a la CTC. Posteriormente, aseguró que saludaba la creación de la mesa con el ánimo de dar seguimiento al



convenio. Afirmó que la ley cubría prácticamente los derechos de los trabajadores del servicio doméstico, al igual que con cualquier otro trabajador. Entonces mencionó que la importancia de la mesa era porque se había encontrado que desde la normatividad a la aplicación práctica de ésta, aún faltaba mucho. Resaltó que se sabía que la situación de las trabajadoras aún se presentaba con mucha discriminación. Aseguró que las personas que trabajaban de internas laboraban más de lo permitido, principalmente porque siempre estaban en disponibilidad para esto. Con base en lo anterior, preguntó cómo, desde la mesa y con el apoyo del Ministerio, se podría crear un mecanismo que permita conocer de cerca, debido a que era muy difícil que hubiera vigilancia y control en el sector, aunque consideró que no debía ser imposible poder conocer todas las dificultades que tenían las trabajadoras.

A continuación, sostuvo que también estaba el tema del trabajo infantil, ya que trabajaban sin la vigilancia y control pertinentes, por lo que eran explotadas al haber un inspector que pudiera ingresar a revisar sus condiciones de trabajo. Añadió que a estos obstáculos se les sumaba que a las mujeres embarazadas no se les pagaba la incapacidad, ya que en muchos casos no estaban afiliadas ni al SISBEN, mucho menos a una EPS. En este sentido, cuestionó que aunque ya todos conocían la ley, debía buscarse la manera de aplicarla. Comentó que esto era lo que se veía desde la CGT con las trabajadoras de este sector, en el que también había hombres. Además resaltó que muchas no se salían del SISBEN, ya que no siempre laboraban en la misma vivienda, es decir, un día podían trabajar en una casa y al siguiente laborar en alguna otra. Reiteró que por esto se debía buscar una estrategia para poder aplicar la ley.

Aclaró que la normatividad que se tenía estaba muy bien en lo relacionado a los derechos pero que en la práctica no se aplicaba lo que estaba plasmado en el convenio. Añadió que se debía tener en cuenta que la mayoría de personas que realizaban este trabajo era mujeres, que en muchos casos eran desplazadas y por lo tanto eran personas muy vulnerables, que se veían sometidas a cualquier clase de trato, y que, en algunos casos, muchas veces ni les pagaban. Seguidamente, dijo que algunas de ellas trabajaban más de 10 horas y en algunos casos no les pagaban horas extras.

Cuestionó el hecho de que no hubiera una contraparte de empleadores, con la que se pudiera realizar la negociación colectiva y se hiciera efectivo también el tema del derecho a la organización, a la sindicalización. Reiteró que la negociación colectiva era un instrumento muy importante para mejorar la situación laboral del sector y eliminar también mucha discriminación.

Seguidamente, relató que se ha trabajado continuamente con el grupo de trabajadoras que se han afiliado a ANTEC y que se ha buscado continuamente seguir creciendo en la organización: Mencionó que se han realizado talleres de sensibilización en varias ciudades, para que las trabajadoras conocieran sus derechos y los pudieran reclamar. Aseguró que también se ha participado en la mesa de la Economía del Cuidado, en la que se gestó el proyecto de ley de Primas para las trabajadoras. Asimismo, mencionó que se han hecho jornadas de formalización, que han sido acompañadas y convocadas por el Ministerio del Trabajo y en las que ha participado el sindicato de ANTEC, ya que, según dijo, este era un grupo al que había que apoyar y brindar toda la asesoría, para que las trabajadoras puedan mejorar progresivamente sus condiciones laborales. A la postre, mencionó que también habían mujeres mayores que no tendrían pensión y esto lo encontraba preocupante.

Adujo que también se ha trabajado con el SENA en capacitaciones en muchas poblaciones, socializando el convenio y la ley, para que se conozca, ya que si no se conoce no puede aplicar. Aseveró que han implementado una estrategia alrededor de la comunicación y que se han elaborado



muchas campañas de afiliación y mejoramiento del sector. Agregó que se tenían algunas observaciones sobre los artículos que ya habían sido leídos, pero que a medida que se trabajase, se realizarían. Por último sostuvo que el tema de la edad era muy complicado en el sector.

ANDRÉS MAURICIO RAMÍREZ PULIDO – CPCPSL:

Inquirió sobre si todo lo abordado hasta el momento entraría a ser un punto extra en la agenda de trabajo, ya que si no era así, se podía pasar al punto de la minuta del contrato, realizar la presentación sobre éste, sobre el que aclaró era un borrador, para que, con base a la realidad palpada en el sector, se hicieran mejoras.

GLORIA GAVIRIA – MINTRABAJO:

En relación a la expresado anteriormente, sostuvo que esto podía servir para realizar el cronograma de trabajo, ya que se disponía de cierta evidencia sobre las dificultades que tiene el sector, por lo que se podría plantear una hoja de ruta que, en términos generales, se relacionara con todo el articulado y no impidiera que aunque estuviese el convenio, se pudiera plantear algo más concreto. En este sentido, acotó que abordar el punto sobre el contrato de trabajo sería de gran ayuda, ya que se fijarían unas horas de trabajo permitidas, con lo que se podría empezar a concretar algunas cosas.

Manifestó que el tema de la inspección del trabajo no quería decir que no se fuera a hacer, sino que se debía buscar la fórmula para poder realizarla. Se refirió a lo que sucede en otras partes del mundo, donde se forman unos inspectores que visitan las casas. Puntualizó que este debía ser el trabajo que se debía realizar.

ANDREA LONDOÑO – FUNDACIÓN BIEN HUMANO:

Inicialmente y antes de realizar cualquier tipo de comentario, solicitó que se hiciera una precisión en el sentido de que una cosa era el orden del día de la presente sesión, en tanto que otra diferente era la agenda que se debía proponer para trabajar en la mesa. En este sentido, mencionó que se había abordado el tema de los contratos escritos y la elaboración de una minuta y preguntó si habría otro punto para abordar.

GLORIA GAVIRIA – MINTRABAJO:

Precisó que la agenda debía ser concertada inicialmente en la mesa y mencionó que el artículo 3º del convenio era que se debía desarrollar una agenda conjunta, por lo que había dicho que, como ya existían unos puntos de preocupaciones, con base en estos, se podía ver cómo realizaba una agenda concreta, con puntos determinados y en el que se priorizaran temas.

ANDRÉS MAURICIO RAMÍREZ PULIDO – CPCPSL:

Expresó que había una propuesta de agenda de trabajo en el orden del día.

ANDREA LONDOÑO – FUNDACIÓN BIEN HUMANO:

En primer lugar consagró la manera cómo se había concebido la mesa de acuerdo a la ley, ya que era una mesa hecha para desarrollar política pública, lo que, según afirmó, implicaba que se tuviera una



visión más profunda de lo que sucedía en el sector. En este sentido, invitó a que se realizara una discusión mucho más profunda y detenida frente a lo que sucedía en el sector del trabajo doméstico. Añadió que a primera vista se podría decir que en la legislación persistía la discriminación y lo ejemplificó con la diferencia de la jornada ordinaria de trabajo para las trabajadoras domésticas. En este sentido, añadió que también persistía la discriminación en materia de política pública y se justificó con los aspectos de la salud y la seguridad en el trabajo, ya que las trabajadoras domésticas no fueron tomadas como una población especial y tampoco se han mapeado los riesgos laborales para ellas.

En segundo lugar, afirmó que este sector en Colombia tenía una situación muy particular y absolutamente profunda en cuanto a precariedad. Aseveró que era un sector en el que pervivía la esclavitud, la violencia sexual, en el que una gran parte de las trabajadoras son mayores de 50 años; además que la protección social no era en lo absoluto la regla general. Con relación a lo expuesto anteriormente, invitó a que hubiese un espacio en el que se abordara en detalle, lo que sucede en el sector y que, aunque hay organizaciones que han abordado el tema, consideró que sería igualmente muy interesante que por parte del Gobierno y de la ANDI se diera a conocer esta situación.

Seguidamente, sostuvo que la agenda que se pudiera construir se trazase de manera más responsable y tratase de responder al sentido de la mesa, de acuerdo a cómo la ha contemplado la ley. Adicionalmente, señaló que ciertas discusiones alrededor del tema de inspección le agradaban bastante, ya que en otros países sí había dado la construcción de estrategias y, aseguró, el convenio a lo que llamaba era a crear una estrategia que respondiera a las condiciones del sector, lo que recalcó como un trabajo que sí debía hacerse. Reiteró los dos llamados hechos: en primer lugar, sentir el llamado de la mesa, en el sentido de una lógica de políticas públicas y, en segundo lugar, definir la agenda de trabajo de la mesa. Invitó nuevamente a que se realizara una sesión, en la que se pudiera discutir y poner sobre la mesa cuál es la situación y, en este sentido, priorizar temas. Resaltó entonces que esa agenda inicial daría cuentas de una priorización según lo acaecido en el sector.

En relación a lo anterior, dijo que sobre esta contextualización se podría discutir. Mencionó que en la Escuela se ha realizado investigación y que había otras organizaciones involucradas, como por ejemplo Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo, de la que adujo tenía el tema en su agenda.

GLORIA GAVIRIA – MINTRABAJO:

Sostuvo que estaba de acuerdo, ya que todo lo anterior hacía alusión a lo que se había abordado con antelación, además de saber cuáles serían las dificultades, para priorizar los temas y, con base en esto, armar la agenda, debido a que la agenda debía ser convenida por todas las partes.

MARÍA ROA – UTRASD:

Sostuvo que quería aportar un poco a lo que se había dicho anteriormente en relación al cronograma. Aseguró que como trabajadora doméstica que era, conocía el espacio y el sector, y que por lo tanto, era muy importante que fueran tenidas en cuenta en la mesa tripartita. Asimismo, sostuvo que como personas que sabían qué era lo que sucedía en los hogares, se debía diseñar una estrategia en conjunto con las trabajadoras domésticas y el Estado, para ayudar a la fortalecer la presencia del Ministerio del Trabajo y poder diseñar esta estrategia. Añadió que en Medellín se había buscado un



mecanismo semejante, con el cual se pudiera llegar a esos sectores, a las unidades, para que el Estado y el Ministerio del Trabajo se dieran cuenta de lo que en realidad sucedía con las trabajadoras domésticas dentro del hogar.

Aseveró que no se podían percatar de la situación real, ya que no se ha buscado ni diseñado una estrategia conjunta. Reiteró que su llamado era para que las tuvieran en cuenta como trabajadoras, que podían aportar y ayudar a buscar, elaborar y diseñar la estrategia para llegar a los hogares.

CAMBIO DE INTERLOCUTOR:

Aseguró que quería aportar, para consideración de la mesa, tres puntos. En primer lugar, preguntó si se consideraba que si era interés de la mesa el promover la creación del gremio de representación y voz, que acompañara a la ANDI por parte de los empleadores, ya que resultaba claro que encontraba muy benéfica la experiencia de la ANDI, cuanto más que sumaba 70 años en representación de los empleadores. Sin embargo, subrayó que se había adentrado en el mundo de lo doméstico, en el que muy pocas veces había entrado el Estado, la sociedad civil, etc., a examinarlo internamente, lo que consideraba exigía de unas voces distintas, que en realidad conocía la diferencia de este otro mundo. En este sentido, cuestionó nuevamente a la mesa, en cuanto a si era de su interés el promover la creación de estas voces representativas de los empleadores de las trabajadoras domésticas.

En segundo lugar, y también en relación con los empleadores y empleadoras, expuso que si alguien se colocara a analizar la posibilidad de priorizar acciones, a través de sondeos no muy rigurosos, pero sí de una manera significativos, se percataba que en una buena porción de los empleadores y empleadoras manifestaban su deseo de querer emplear formalmente a las empleadoras, pero encontraban la tramitología muy difícil. Añadió que en este caso no era problema de capacidad adquisitiva ni de querer esquivar la ley, sino que más bien abandonaban la labor a medio camino. Con base en esto, aclaró que si se era capaz de priorizar con los datos que ya se tenían y preguntó cuáles serían las estrategias más rápidas y asequibles para poder dar rápidamente un salto cualitativo en la formalización del sector. Además, de darse el caso, inquirió si este salto se podría dar sin cambiar la legislación o sin tener que realizar grandes maromas o inversiones, sino simplemente agilizar la manera de la contratación.

Una vez dicho lo anterior, preguntó si se podría abrir la posibilidad de tener o de indagar sobre sistemas tecnológicos, como las TIC, que hiciera más fácil la contratación de trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico. En último lugar, preguntó si la mesa tenía una vigencia. Al ser una mesa permanente, preguntó si en cualquier momento se podría sugerir la inclusión o el cambio de algún miembro.

GLORIA GAVIRIA – MINTRABAJO:

Respondió que la conformación de la mesa obedecía, como lo explicaba el convenio 189, a cómo debían realizarse las consultas, de la misma manera como lo establecía la ley. Añadió que en sus primeros inicios, el convenio 189 establecía a través de quién se debía realizar las consultas. Leyó: “A las organizaciones más representativas de empleadores, de trabajadores y, -adicional-, de empleadores de servicio doméstico y de trabajadores de servicio doméstico.”

ANDRÉS MAURICIO RAMÍREZ PULIDO – CPCPSL:



Reiteró que únicamente en el caso de que existiera. Acotó que el convenio que se había leído con anticipación era claro en relación con las consultas. Explicó que la consulta era la manera como se realizaban las consultas en general en el mundo laboral, dados los convenios internacionales de la OIT.

CAMBIO DE INTERLOCUTOR:

Sostuvo que no tenía claro el caso en el que se pudiera volver a realizar una consulta.

GLORIA GAVIRIA – MINTRABAJO:

Inmediatamente recalcó que lo dicho en el artículo 3º de la ley y lo leyó: “Créase una mesa de seguimiento a la implementación del convenio 189 de la OIT, sobre trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico, la cual se reunirá periódicamente, y tendrá por objeto formular y desarrollar, de manera concertada, entre el Gobierno, los empleadores y las organizaciones de trabajadoras y trabajadores políticas públicas, con la finalidad de promover el trabajo decente en el sector de trabajo doméstico remunerado, y en general, hacer seguimiento a la implementación de dicho convenio.” Resaltó que no se establecía un término, fuera del establecido para la reglamentación, que era en los tres meses, de acuerdo a la promulgación de la ley.

ANDRÉS MAURICIO RAMÍREZ PULIDO – CPCPSL:

En relación con la primera parte de la pregunta, respondió que, en cuanto a los participantes de la mesa, las entidades que conformaban la Subcomisión, al igual que cualquier otra subcomisión de la Comisión Permanente de Concertación, estaba dada por las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores.

LUIS CARLOS OSORIO – MINTRABAJO:

Aclaró que, circunstancialmente, por potestad de la mesa se podrían realizar invitaciones para temas específicos o como observadores.

GLORIA GAVIRIA – MINTRABAJO:

Sostuvo que en la Comisión Interinstitucional de Derechos Humanos, en la que la Escuela Nacional no hacía parte de la mesa, entonces lo que se había hecho era que, por la aceptación de todos los miembros de la mesa, podía participar como observadora.

JOSÉ MIGUEL RUEDA – ANDI:

Manifestó que desde la ANDI se quería recoger los comentarios hechos por todos los participantes hasta el momento. Inicialmente, sostuvo que estaba muy preocupado por la situación de las trabajadoras domésticas y que era un esfuerzo mancomunado que se había logrado en la mesa. En este sentido, se refirió a la intervención relacionada con la Promoción de Organizaciones Empresariales, es decir, de Empleadores, que efectivamente estuvieran inmiscuidos en el sector del



trabajo doméstico. Sostuvo que si se lograba mantener el esfuerzo y entre todas las partes se lograba sacar adelante la mesa de negociación, principalmente en lo relacionado a la socialización, se podría lograr la formalización de esas organizaciones, para de este modo tener una interlocución mucho más vigente. Con base en lo anterior, destacó la propuesta hecha por el Ministerio del Trabajo sobre la minuta del contrato laboral, ya que esta propuesta, que estaba próxima a discusión, era un paso fundamental para empezar a buscar la mencionada simplificación.

Agregó que, según entendía la mecánica, se empezaría con la presentación, para en las semanas siguientes llegar a una aprobación tripartita. También añadió que en la agenda de trabajo se colocaba la invitación a algunas entidades, de las que se había dicho anteriormente, habían estudiado a cabalidad la situación del sector de las trabajadoras domésticas. En este sentido, resaltó la importancia que la Subcomisión conociera los estudios académicos realizados hasta el momento, para que entre todos se hiciera un muy buen trabajo.

LUIS CARLOS OSORIO RENDÓN - MINTRABAJO

Adujo que si todos estaban de acuerdo se daría la palabra para que se hiciera la exposición de los dos modelos de minuta que se tenían.

AÍDA DUARTE – MINTRABAJO:

Inicialmente, resaltó que en la legislación laboral colombiana existía la posibilidad de realizar un contrato verbal, pero que en consonancia con lo planteado por el convenio, se recomendaba que el contrato fuera escrito. Sin embargo, recalcó que esto no significaba que los trabajadores en Colombia no pudieran celebrar contratos verbales con sus empleadores, ya fueran personas naturales o jurídicas. Una vez se hizo la aclaración anterior, aseguró que se podía pensar en que había unas formas del contrato, verbal o escrita, pero que adicionalmente estaban las clases, que podían ser a término fijo o a término indefinido. Mencionó que había otras que se denominaban a término de la labor contratada, pero, aclaró, que en esta oportunidad las minutas estaban referidas a las dos primeras clases.

Posteriormente, destacó los tipos de salario, es decir, salario ordinario y salario integral. Sostuvo que el salario integral no vendría mucho al caso del trabajo doméstico, ya que en el caso de que una persona que devengase un salario integral, significaba podía ganar hasta trece salarios mínimos, incluidas las otras prestaciones que tiene. Seguidamente, recalcó que cuando se hablaba de un contrato a término fijo de un año se tenía que hacer una salvedad, ya que había contratos a término fijo inferiores a un año también, como por ejemplo, contratos a término fijo de uno, dos o tres meses, al igual que a un año. Con base en lo anterior, explicó que la ley establecía la posibilidad de que se celebrasen contratos a término fijo inferiores a un año, y que este tipo de contrato se podría prorrogar, pero una vez pasadas las tres prorrogas, se deberían hacer a término fijo de un año y no se modificarían por razón del tiempo. Dio como ejemplo, que si un contrato a término fijo de un año, seguiría siendo de esta misma condición, así pasaran 15 o 20 años.

Reiteró que no cambiaba la naturaleza por el paso del tiempo. En relación a las referencias de quienes suscribían el contrato, acotó que deberían estar debidamente identificados tanto el empleador, como el trabajador. De igual manera debería estar especificada la función para la que se contrata. En cuanto a las obligaciones, explicó que eran comunes para todos los trabajadores en Colombia. Reseñó que cuando se hablaba del contrato escrito, el artículo 37º del Código Sustantivo



del Trabajo decía que el contrato se debía suscribir con tantos ejemplares, cuando sean las partes que los suscriben y se debía entregar una copia para cada uno de ellos. En relación a lo anterior, sostuvo que era importante divulgar que la persona debía recibir una copia de su contrato y que, conforme se llenen los espacios en blanco, deberán ser los mismos tanto para unas, como para otras.

Recalcó que la ley exigía que se le debía entregar una copia del contrato al trabajador, que debía coincidir además con la copia que se quedara el empleador. Repitió que las obligaciones eran comunes para todos los trabajadores en Colombia. Seguidamente, afirmó que las obligaciones y las prohibiciones estaban previstas en los artículos 58° y 60° del Código Sustantivo del Trabajo. En relación al salario, aclaró la fórmula que generalmente se empleaba, en el pago de todos los contratos. Agregó que en este punto las partes se ponían de acuerdo en el valor del salario, que sería cancelado al trabajador. Destacó que las personas debían saber que la ley permitía que el 30% del salario se pagase en especie, en tanto que el 70% restante, fuese pagado en dinero. No obstante eso, aseguró que cuando se liquidara siempre se debía hacer en relación al salario mínimo. Añadió que esta era una posibilidad que presentaba la ley para todos los trabajadores en Colombia.

A continuación hizo referencia a los períodos pactados. Mencionó que podía ser por quincenas y que además podían existir otros períodos de pago, como por ejemplo, jornal, catorcena, mensual, etc., de acuerdo a como fuese pactado por las partes. Sobre la duración del contrato, resaltó que el término del contrato debería coincidir con el del encabezado del mismo. Asimismo, recalcó que la ley establecía que los contratos a término fijo de un año, se debía avisar con no menos de 30 días. Explicó que si el aviso se daba con menos de 30 días, el contrato sería renovado tácitamente por otro período igual al inicialmente pactado.

Aclaró que cuando se pactaba el período de prueba en los contratos a término fijo de un año o a término indefinido, el período de prueba se pactará a dos meses. Sin embargo, hizo la salvedad de que en los contratos a término fijo inferiores a un año, la ley establecía que el período de prueba no podía ser superior a la quinta parte del término pactado. Explicó que en los contratos a término fijo e indefinido el período de prueba sería generalmente de dos meses, pero que la salvedad aplicaba para aquellos contratos que cuyo término era inferior a un año. Dio el ejemplo de un contrato pactado a seis meses, que comprenden 180 días, la quinta parte sería correspondiente a esos 180 días. En cuanto a las justas causas, adujo que eran comunes para todos los trabajadores y añadió que tanto el empleador, como el empleado, podrían dar por terminado el contrato por justa causa. Si el trabajador es el que termina el contrato, éste deberá informarlo de forma escrita al empleador porqué da por terminado el contrato. Dio como ejemplo: el trabajador no está afiliado a la seguridad social, no le paga el salario en forma debida. Aseguró que estas serían justas causas para terminar el contrato y que el trabajador debería informar por escrito al empleador.

De darse este último caso, sostuvo que el trabajador podría realizar una reclamación, para que le fuese pagada la debida indemnización. Aseguró que la indemnización en los contratos a término fijo debería ser por el tiempo que faltase para que terminara el contrato. Dio como ejemplo que si un contrato a término fijo de un año se daba por terminado a los seis meses de haber comenzado, entonces la indemnización debía ser por los otros seis meses restantes. Enfatizó que esto debería tenerse en cuenta, ya que si ha sido el empleador el que termina el contrato, o el trabajador o trabajadora por razones atribuibles al empleador, que sería por justa causa o lo que la jurisprudencia denomina despido indirecto.

A continuación retomó algunos puntos que ya se habían tocado anteriormente. En relación al



SISBEN, sostuvo que la ley establecía la posibilidad, de acuerdo a la necesidad de todas las personas, no solo aquellas vinculadas al servicio doméstico, sino de todos los trabajadores, que ocasionalmente consiguen un empleador y podrían empezar a cotizar en el régimen contributivo. En este caso, afirmó que se les guardaba el cupo por un año, pero tendrían que comentar su caso con antelación, para que no aparecieran en el sistema con múltiple afiliación. Adujo que este podría ser uno de los puntos que se podría divulgar, para que las personas no tuvieran temor de perder su afiliación al SISBEN.

En cuanto a la licencia de maternidad aclaró que no se constituía como una incapacidad, sino que era una licencia, ya que el embarazo era un estado de la mujer, por lo que si el empleador le cotiza a su trabajadora la seguridad social en el régimen contributivo, en los porcentajes que la ley establecía, entonces la trabajadora gozaría, tanto de la posibilidad de tener su licencia de maternidad, que actualmente es de 14 semanas, como de las prestaciones asistenciales del parto. Enfatizó que esto no significaba que estas posibilidades fueran exclusivas de un grupo de trabajadoras, sino que de esta protección participaban todas las trabajadoras, incluidas las del servicio doméstico. Por esta razón resaltó la importancia de que estuviesen afiliadas a la seguridad social.

Reseñó que antes de que las trabajadoras domésticas pudieran tener una prima de servicios había empleadores, que era personas jurídicas, que vinculaban a las trabajadoras, no para casas de familia, sino en empresas, para que realizaran labores domésticas. Expuso que entonces se pensaba que no se le pagaba prima por ser una trabajadora doméstica. Mencionó que hoy en día esto ya no sucedía, porque se había equiparado los derechos de todos los trabajadores. Aclaró que otro punto importante era el relacionado con la jornada de trabajo de las 10 horas. En relación con este punto, indicó que se había dado una sentencia de constitucionalidad, en la sentencia C – 372 de 1998, específicamente del 21 de julio de ese año, en la que se leía: “La asequibilidad se condiciona en el sentido de que los trabajadores domésticos, que residen en la casa del patrono, no podrán tener una jornada laboral superior a las 10 horas.”

No obstante, aclaró que esta norma, que hacía parte del Código Sustantivo del Trabajo, ya había sido objeto de revisión constitucional y la Corte la había declarado condicionada de manera asequible. Leyó un párrafo más de la sentencia: “Una jornada laboral excesiva contradice los principios de la dignidad humana y las condiciones justas en que han de cumplirse las tareas domésticas, tornándose indispensable fijar un límite al período de trabajo que exceda de la jornada máxima ordinaria, límite por fuera del cual se quebrantarían las garantías mínimas del trabajador. Sólo en las anteriores condiciones la norma acusada puede ser exequible, de modo que aun cuando sea posible la exigencia de laborar durante un período de tiempo superior a la jornada máxima fijada legalmente, para la Corte lo razonable es que, en ningún caso, los trabajadores del servicio doméstico laboren más de 10 horas diarias, y en el evento de que se requiera el servicio más allá de tal límite, procederá entonces, el reconocimiento y pago de horas extras, en los términos de la legislación laboral.”

Posteriormente, acotó el caso de los trabajadores y las trabajadoras que laboran por determinados días. En este sentido, afirmó que una vez aprobada la minuta no se podría pactar una cláusula de exclusividad, porque de la condición de este tipo de labor era que las personas pudieran trabajar en diferentes hogares, durante diferentes días de la semana. Agregó que para eliminar ciertos imaginarios sociales alrededor del salario integral, se debería realizar una buena tarea de divulgación. Agregó que de esta manera las personas entenderían que existe otro tipo de salario llamado salario conjunto, que contempla el pago de algunos recargos. Diferenció entonces el salario integral, como aquel que se paga por trece salarios mínimos mensuales legales vigentes.



Expresó que faltaría entonces explicar que la ley 2613 de 2013 abrió la posibilidad de cotizar por semana a los trabajadores que laboren por días. En este sentido, explicó que si la persona trabajaba de 1 a 7 días podría cotizar por una semana, al igual que si trabajaba entre 1 y 15 días, cotizaría por dos semanas, y así sucesivamente. Acotó que la persona le tendría que cotizar por la semana que laboró y que también podría tener múltiple empleador, para efecto de la cotización.

GLORIA GAVIRIA – MINTRABAJO:

Afirmó que una cosa que se podría hacer después, que se ha desarrollado conjuntamente dentro del trabajo, sería, con todas las inquietudes que se han planteado en la sesión y que muchas de las asistentes saben qué pasa, hacer unas preguntas y respuestas frecuentes, para que se suban a la página de internet y cualquier inquietud, como por ejemplo el valor de un día de trabajo, o que el salario que el empleador cancela no es integral. Afirmó que esto se haría para efectos también de mayor divulgación o que podría también ir pegada del contrato de trabajo.

LUZ MARY GONZÁLEZ – CTC:

Mencionó que las otras trabajadoras del sindicato, a las que se contratan para el servicio doméstico, no tienen claridad en lo que eso significa. En este sentido, sugirió que se detallaran las labores que tiene que hacer la persona del servicio doméstico, porque en algunas ocasiones la señora, que se dirige con su contrato de servicio de trabajo, termina lavando a la mascota o al carro. Entones preguntó si esto sería posible.

AÍDA DUARTE – MINTRABAJO:

Aclaró que la consideración primera sobre este punto sería entender que el servicio doméstico es la persona que labora para una familia en un hogar. Adujo que ese sería el primer punto. Como segundo punto sostuvo que en el mismo contrato se deberían determinar las labores que va a realizar la trabajadora, para que no endilguen otras que no son. Por tal motivo consideró que eso sería conveniente colocarlo en el contrato. De esta manera se podrían discriminar las labores para que las personas no tuvieran sorpresas.

ANDREA LONDOÑO – FUNDACIÓN BIEN HUMANO:

Expresó que tenía una inquietud y era que la forma de trabajo doméstico más frecuente en Colombia, era la forma de trabajo doméstico por días. En este sentido, consideró que sería muy importante poder analizar en qué medida un solo modelo de contrato podría ser funcional a las distintas formas en que éste se puede realizar, porque en la práctica podrían surgir dificultades. Con base en lo anterior, propuso que propuesta que se pueda estudiar un modelo de contrato y que se pudieran hacer observaciones y revisarlo.

GLORIA GAVIRIA – MINTRABAJO:

En relación a lo anterior, aseguró que eso era lo que se había dicho, en el sentido de que los demás participantes se lo llevaran, lo revisaran, hicieran unas observaciones y de acuerdo con la experiencia



de algunas de las participantes, se sugieran cambios, de manera que en la próxima discusión que se tendría, se pudiera discutir la minuta con las observaciones de todos los demás participantes.

LUIS CARLOS OSORIO RENDÓN – MINTRABAJO:

Afirmó que la otra minuta, que debía ser presentada, consistía en un contrato por días.

AÍDA DUARTE – MINTRABAJO:

Manifestó que se trataba de un contrato a término indefinido. No obstante, aseguró que esas serían las dos formas de colocar los contratos, pero, añadió, en el contrato a término indefinido, simplemente lo que había era una consideración a que no existía como tal un tiempo definido, para que la persona le pudiera avisar a la otra, que el contrato se terminaría, sino que en un contrato a término indefinido, se exige que se termine el contrato, o bien por justa causa o de manera unilateral sin justa causa y que en ese evento, se procedería al pago de la indemnización que establece la ley, que en ese momento son, por el primer año, 30 días de salario. Agregó que no se requeriría de un período de tiempo por la naturaleza indefinida del contrato.

ANDRÉS MAURICIO RAMÍREZ PULIDO – CPCPSL:

Dijo que lo planteado al comienzo era tal vez el primer punto de la propuesta de agenda que se desarrollaría y que las minutas serían enviadas al correo electrónico, vía Secretaría Técnica, para recibir las observaciones pertinentes, en el entendido de que se trataba meramente de una iniciativa del Ministerio del Trabajo y que por supuesto se complementaría con los comentarios de esta Subcomisión, que tenía esa función como uno de sus fines. Propuso que se actuara de esa manera, es decir, que se enviarían a los correos electrónicos de los participantes los dos borradores de contrato, que había desarrollado la División de Derechos Fundamentales.

LUIS CARLOS OSORIO RENDÓN – MINTRABAJO:

Adujo que tenía una propuesta que se relacionaba con dos opiniones que habían sido planteadas. En primer lugar, convenio, del que dijo iba más allá de la normatividad vigente. En este sentido, sostuvo que se deberían hacer unas adecuaciones en relación con el convenio que actualmente está vigente. En segundo lugar, aclaró que con base en la propuesta que se había hecho antes, en el sentido de que había una serie de entidades, que han realizado estudios e investigaciones sobre el sector, propondría que se hiciera el ejercicio, primero de tratar de diagnosticar, partiendo de esas investigaciones. Añadió que se debía hacer un diagnóstico que asumiera la Comisión. Segundo, en relación a cuál sería un modelo de contrato, propuso que se recogieran los elementos, más todas las observaciones que pudieron derivarse de la interpretación jurídica que se tenían frente al tema, a la particularidad, pero también realizar una retroalimentación de ese mismo diagnóstico, en el sentido en que podían ser muchas las particularidades que existiesen en esta relación contractual.

Entonces, dijo que no se podría simplemente establecer un modelo de contrato mirado desde esta perspectiva, a sabiendas de que también había toda una serie de circunstancias que hacían que el empleador, que para el caso podría ser cualquiera de los participantes de la mesa. Aseguró que



podría ser garantía para todo el mundo, el que se analizara estos dos temas y que se tratara de incorporarlos.

MARIA ROSALBA GÓMEZ – CUT:

Preguntó si, dentro del tema de la próxima agenda, si la propuesta era la de agendar temas para la próxima sesión, éstos quedarían para la reunión que se llevaba a cabo o si se podían dejar listas para trabajarlas la sesión siguiente.

ANDRÉS MAURICIO RAMÍREZ-CPCPSL:

Consideró muy pertinente la anterior pregunta y propuso un borrador de agenda. Aseguró que había insistido varias veces que, si lo que estaba, era lo que los demás participantes consideraban que debía ser discutido o si debería ser complementado. En el segundo caso, adujo que le gustaría que le indicaran si lo que había hecho era un aporte a la agenda, ya que le gustaría que, por el contrario, le dieran los aportes para la agenda, y así poder complementarla y al mismo tiempo se enviaría las minutas, para que la siguiente reunión empezara con los comentarios que se tuvieran al respecto. Posteriormente, añadió que se desarrollarían los temas de la agenda, pero insistió en que se dieran los comentarios sobre la propuesta de agenda y, si era el caso, ésta se ampliaría. Afirmó que esto era simplemente una propuesta desde el Ministerio del Trabajo. Seguidamente, manifestó que esperaba que esa fuera la propuesta y que hicieran los comentarios.

MARIA ROSALBA GÓMEZ – CUT:

Afirmó que tenía una inquietud muy práctica para todos los integrantes de la mesa, y consistía en que todos aprendieran el manejo de la liquidación, porque siempre debía acudir al abogado. Aclaró que era dirigente sindical y que tenía muchas cosas en la cabeza, además, relató que iba a un seminario y a una asamblea a Putumayo y que en ocasiones le preguntaban cómo se liquidaba. Por tal motivo, aseguró que si se podía tener unos esquemas, unos cuadros, o unas guías sobre cómo liquidar.

AÍDA DUARTE – MINTRABAJO:

En relación a lo anterior, respondió que en la página del Ministerio había una calculadora laboral, que tenía ese objetivo.

CAMBIO DE INTERLOCUTOR (01:28:30):

Preguntó si la calculadora tenía en cuenta que fuera una trabajadora doméstica.

ANDRÉS MAURICIO RAMÍREZ-CPCPSL:

Contestó que la calculadora funcionaba para de cualquier trabajador. Subrayó que lo importante era también entender que la calculadora funcionaba para cualquier trabajador.

GLORIA GAVIRIA – MINTRABAJO:

En adición a lo que se ha tratado, mencionó que en la cartilla del Ministerio del Trabajo, había un



aparte sobre el servicio doméstico y en éste se podían encontrar los tipos y las fórmulas de liquidación.

AÍDA DUARTE – MINTRABAJO:

Afirmó que la cartilla se encontraba desactualizada.

CAMBIO DE INTERLOCUTOR (01:28:56):

Preguntó si la cartilla se podía descargar de la página web del Ministerio y, seguidamente, señaló que la cartilla sí estaba desactualizada, porque le faltaba la adición de la prima.

ANDREA LONDOÑO – FUNDACIÓN BIEN HUMANO:

Agregó que hacía falta la prima, así como una explicación acerca de la trabajadora doméstica por días. Agregó que su punto era ese precisamente, porque no solo era la realidad en el momento de la trabajadora por días, sino que además venía en aumento. Posteriormente, sostuvo que la trabajadora interna sería muy minoritaria, por lo que se debería trabajar para ese grueso de la población afectada, que sería la trabajadora por días. Aseveró que este tipo de trabajadora doméstica era la que complejizaba el proceso de formalización para los empleadores e incluso ellas mismas.

GLORIA GAVIRIA – MINTRABAJO:

Reiteró que hacer la liquidación bien era muy complicado.

ANDREA LONDOÑO – FUNDACIÓN BIEN HUMANO:

Estuvo de acuerdo con lo anterior y sostuvo que había intentado realizar una liquidación con la calculadora laboral del Ministerio, para liquidar por días con tres empleadores junto a ella y no pudieron. Resaltó que la operación por días era muy compleja.

LUZ MARY GONZÁLEZ – CTC:

En relación con lo anterior, aseguró que se han distribuido a las trabajadoras, en las campañas que se han realizado, una fórmula determinada que consistía en la liquidación de las cesantías de los trabajadores por días. Manifestó que con esto se les explicaba cómo hacer el cálculo. Finalmente, estuvo de acuerdo en que se debería abordar el punto.

ANDRÉS MAURICIO RAMÍREZ-CPCPSL:

Afirmó que un punto de la agenda debería ser la actualización de esa cartilla, para que no se divagara más. Inquirió, nuevamente, por los elementos que los demás participantes consideraban se debían priorizar de la agenda. Aseguró que uno de esos debía ser la actualización de las cartillas en lo que concierne a las trabajadoras domésticas. Se refirió a los temas que se podrían tratar a partir de la agenda de la Subcomisión.

GLORIA GAVIRIA – MINTRABAJO:



Indicó que cuando se había hablado del análisis de legislación comparada versus la legislación colombiana, se había pensado, porque de ahí se podía empezar a desarrollar que era lo que había en el país y qué lo que se debía reglamentar. Agregó que se debía revisar todo lo que había antes de que se ratificara el convenio.

ANDREA LONDOÑO – FUNDACIÓN BIEN HUMANO:

Aseveró que tenía unas propuestas concretas para la agenda, que tienen que ver con el punto quinto, que era el de divulgación, debido a que cuando se hablaba de divulgación todos se mostraban de acuerdo a que éste era un punto central. En este sentido, propuso que se conociera la ley y que se supiera también que se estaban en un estatus de derecho, para que se conociera su aplicación. Añadió que esta divulgación podía costar muchos millones de pesos de inversión o, afirmó, podía ser estratégica y se podría acomodar a los recursos. Adicionó que mencionaría dentro de ese punto, que consideraba clave, uno: uno ABC que vaya impreso sobre la contratación de las trabajadoras domésticas lo que se acababa de mostrar, se debía colocarles el sello del Ministerio. Sostuvo que esto se debería poder repartir desde el aire en todo el país y que era algo clave, además de muy básico, ya que debía contar con dibujitos.

Además consideró maravilloso lo de la minuta de trabajo, pero apuntó que las minutas, al ser subidas a la página web, podrían volverse de difícil acceso. Entonces aseguró que en el momento en que se estuviera pensando en subir a la página web, se tendría que dar un debate acerca de quiénes entran a la página, es decir, si se habla de empleados o empleadores y añadió que en este punto se podría hacer una diferenciación estratégica a través de sindicatos, centrales, cosa que pensaba no era de gran monto, sino de pensarlo un momento.

ANDRÉS MAURICIO RAMÍREZ-CPCPSL:

Afirmó que se incluirá el ABC en la agenda.

ANDREA LONDOÑO – FUNDACIÓN BIEN HUMANO:

Se refirió a la habilitación de la gratuidad de la línea 120, ya que le habían reportado muchas trabajadoras domésticas, que les costaba, no solo, aparentemente, desde el uso del dispositivo celular, ya que era difícil para ellas gastar un minuto, o tal vez, la dificultad de quién estaba al otro lado de la línea, para dar a conocer la reglamentación específica de la trabajadora doméstica. Reiteró que el aspecto de la gratuidad era clave para este sector. Posteriormente, dijo que quería expresar dos cosas más: una en relación a las preguntas frecuentes, sobre lo que dijo era una muy buena idea, y en segundo lugar, sostuvo que se tendría que ver cómo navega a una página web quien quisiera entrar y consultar las preguntas frecuentes, ya que si se trataba de una trabajadora doméstica se podía presentar una brecha que se tendría que pensar cómo cerrar.

ANDRÉS MAURICIO RAMÍREZ-CPCPSL:

Sostuvo que el acceso a la web era una cuestión muy fácil.



ANDREA LONDOÑO – FUNDACIÓN BIEN HUMANO:

Respondió que en las jornadas de trabajo que se han realizado, han llevado a cabo unos estudios y se ha evidenciado que a muy pocas les facilitan el computador en las casas. Además, recalcó que cuando salían a sus casas, ellas llegaban a hacer la doble jornada de trabajo doméstico. Solicitó que se recordará el ritmo de vida de una trabajadora doméstica.

ANDRÉS MAURICIO RAMÍREZ-CPCPSL:

Sostuvo que consideraba que era más fácil y mucho más eficiente el ABC, al tratarse de una cosa física.

ANDREA LONDOÑO – FUNDACIÓN BIEN HUMANO:

Consideró que ambos medios jugaban un papel importante y que no se podía desechar la página web. En cuanto al ABC, dijo que se debía pensar en la posibilidad de que, en las facturas de servicios públicos, llegase en algún momento dado a través de una campaña a los hogares. Agregó que si se pudiera hacer convenios con los EPM, etc. para que la campaña llegase, además de la factura y el ABC. Adujo que esta sería una manera genial de implementación

LUZ MARY GONZÁLEZ – CTC:

Propuso que se hiciera publicidad en las pantallas de Transmilenio, para que se dieran mensajes con los derechos de los trabajadores.

MARIA ROSALBA GÓMEZ – CUT:

Sostuvo que se disponía de la manera de llegar a todos los medios de televisión y que además en estos medios siempre se hacían muchas preguntas, ya que si se iba a un programa de radio, hacían muchas preguntas. Resaltó que tenía experiencia en el asunto. Agregó que desde el Ministerio se podía acudir a muchos medios de comunicación, al igual que hacer foros y acudir a programas especiales. Mencionó que en la Torre Colpatria se podía dejar un mensaje.

ANDRÉS MAURICIO RAMÍREZ-CPCPSL:

Inicialmente, dijo que le parecía que el tema se había desviado, además, que se había estancado la reunión en un tema de la estrategia de comunicación. Propuso que se hiciera una sesión solo para estrategias de comunicación y que en esta se abordaran todas las dinámicas posibles, porque si no, se levantaría la sesión actual y la agenda de trabajo no estaría lista.

En conclusión, puntualizó que se tendrían 5 puntos, porque el primero ya había sido evacuado en la presente sesión. Agregó que el sexto sería el de la actualización de la cartilla de los trabajadores y las trabajadoras domésticas, que ya contaba en la actualidad en el Ministerio del Trabajo como una cosa más efectiva. Indicó que estos serían los temas que se deberían acordar.



MARIA ROSALBA GÓMEZ – CUT:

Señaló que habían faltado dos temas, por una parte la formalización laboral y por otra parte la inspección del trabajo

ANDRÉS MAURICIO RAMÍREZ-CPCPSL:

Resaltó que en cuanto al tema de IVC especializado, se deberían realizar un grupo de sesiones extensas.

MARIA ROSALBA GÓMEZ – CUT:

Indicó que hace falta incluir todo lo relacionado con salud, seguridad, riesgos laborales, y seguridad social y la serie de preguntas que pueden surgir sobre el tema.

ANDRÉS MAURICIO RAMÍREZ-CPCPSL:

Inicialmente, presentó la manera cómo había quedado la organización de la agenda de trabajo. Indicó que la agenda de trabajo incorporaría la revisión del proyecto de contratos de trabajo escrito, además, que éstos serán enviados al correo electrónico, porque este punto sería el primer punto en el orden del día de la próxima sesión y serían objeto de corrección. Posteriormente, señaló que se revisarían los análisis de la legislación comparada del Convenio 189 versus la legislación colombiana. Sostuvo que se elaborarían las estrategias de divulgación, en las que se incorporarían todos los temas que se plantearon en la sesión. Seguidamente, resaltó que se haría un trabajo sobre la actualización de la cartilla de trabajadores y trabajadoras domésticas. Mencionó que en el séptimo punto se analizarían la política de formalización laboral para las trabajadoras domésticas. En el Octavo punto se discutiría sobre el sistema de inspección, vigilancia y control para ese grupo poblacional y, por último, punto noveno, se estudiaría la política de seguridad social para los y las trabajadoras domésticas. A la postre añadió que las preguntas y respuestas harían parte de las estrategias de comunicación.

Preguntó si se estaba de acuerdo en que esos serían los 8 temas que se trabajarían en esta Subcomisión, para dar un orden temático sobre manera cómo serían abordados. Afirmó que se empezaría para la próxima sesión con el tema del proyecto de contrato de trabajo escrito. Adujo que se podía pensar que en la sesión se tuvo una primera exposición alrededor del tema, ya que no se había concluido nada. Reiteró que se esperaba a que los demás integrantes de la mesa lo pudieran revisar e hicieran los comentarios respectivos. Recordó que el mismo día se harán llegar los documentos referidos anteriormente y señaló que se deberá revisar la agenda para poder añadir puntos y coordinar la agenda también con la agenda de la Ministra y la Viceministra. Afirmó que la Ministra quería estar presente pero no pudo asistir.

MARIA ROSALBA GÓMEZ – CUT:

Preguntó si en la presente sesión se determinarán fechas y horarios de reuniones.

ANDRÉS MAURICIO RAMÍREZ-CPCPSL:



Expresó su deseo de no comprometerse a tener lista una agenda debido a que próximamente se presentarán las sesiones de discusión sobre salario mínimo y se comprometió a preparar un cronograma para la siguiente sesión.

LUIS CARLOS OSORIO RENDÓN - MINTRABAJO:

Señaló que se debe citar a todas las Comisiones en los próximos días, por lo cual es complicado dejar listo un cronograma de trabajo de inmediato.

MARIA ROSALBA GÓMEZ – CUT:

Manifestó su comprensión frente a la situación, pero consideró importante dejar el tema por lo menos en lo mínimo, reglamentado.

ANDRÉS MAURICIO RAMÍREZ-CPCPSL:

Propuso que para la siguiente sesión se lleve a la mesa un cronograma de trabajo, que será consultado con la Ministra, quien tiene que presidir estas sesiones.

MARIA ROSALBA GÓMEZ – CUT:

Expresó la necesidad de que la próxima reunión se presente antes de terminar el año.

ANDRÉS MAURICIO RAMÍREZ-CPCPSL:

Indicó que posiblemente la próxima sesión sea antes de finalizar el presente año y recordó que hay otras sesiones programadas.

GLORIA GAVIRIA – MINTRABAJO:

Afirmó que se pueden realizar comités más pequeños para tratar temas más específicos y de este modo llegar a las reuniones de la Subcomisión con los temas más adelantados pero concertados.

ANDRÉS MAURICIO RAMÍREZ-CPCPSL:

Dio por terminada la sesión y agradeció la asistencia y participación de las representantes de las organizaciones de trabajadoras y de las invitadas especiales. Agradeció igualmente al doctor Luis Carlos. Afirmó que se convocará a una próxima sesión.

4. OBSERVACIONES Y CONCLUSIONES

-