

**EVOLUCIÓN DE LAS GARANTÍAS DE DERECHOS LABORALES DE LAS
TRABAJADORAS DOMÉSTICAS EN COLOMBIA A PARTIR DEL AÑO 2014 EN
EL MARCO DE LA TRANSNACIONALIZACIÓN DEL CAMPO JURÍDICO.**

PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y RELACIONES INTERNACIONALES

CARRERA DE RELACIONES INTERNACIONALES

BOGOTÁ D.C.

30 DE NOVIEMBRE DE 2018

**EVOLUCIÓN DE LAS GARANTÍAS DE DERECHOS LABORALES DE LAS
TRABAJADORAS DOMÉSTICAS EN COLOMBIA A PARTIR DEL AÑO 2014 EN
EL MARCO DE LA TRANSNACIONALIZACIÓN DEL CAMPO JURÍDICO.**

CAROLINA ANDREA LORA SOTELO

DIRECTOR DE TESIS

EDUARDO PASTRANA BUELVAS PhD.

PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y RELACIONES INTERNACIONALES

CARRERA DE RELACIONES INTERNACIONALES

BOGOTÁ D.C.

30 DE NOVIEMBRE DE 2018

Tabla de contenido

Introducción	1
Metodología.....	3
Capítulo 1: Marco Conceptual.	4
1.1 Globalización.....	4
1.2 Gobernanza Global	8
1.3 Derecho internacional	11
1.4 Conceptualización sobre garantías, derecho laboral, bloque de constitucionalidad y contrato de trabajo.....	14
Capítulo 2: Derechos laborales colectivos en Colombia.....	18
2.1 Constitución Política de 1991.	18
2.2 Código Sustantivo del Trabajo.	20
2.3 Estatuto del trabajo.....	22
2.4 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de carácter laboral colectivo, ratificados por Colombia.....	244
Capítulo 3: De la situación de las trabajadoras domésticas en Colombia a partir del año 2014.	26
3.1 Labor de los trabajadores domésticos.	27
3.2 Convenio No. 189 Organización Internacional del Trabajo (OIT): Sobre el trabajo decente de los trabajadores y las trabajadoras domésticas (2011). ..	28
3.3 Acontecimientos de los últimos cuatro años de las trabajadoras domésticas.	30
3.4 Acciones de las trabajadoras domésticas.....	33
Capítulo 4: Evolución de garantías de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas en Colombia a partir del año 2014.....	40
4.1 Derechos reconocidos de las trabajadoras domésticas.	40
4.2 Balance de logros alcanzados por la jurisprudencia en cuanto al reconocimiento de derechos de las trabajadoras domésticas.	41
Conclusiones	47
Referencias Bibliográficas	50
Anexos	63

Introducción

En la disciplina de las relaciones internacionales, uno de los objetos de análisis considerados importantes y como centro de estudio es el Estado; no obstante, con el paso del tiempo (desde los años setenta y ochenta) empezaron a surgir una serie de aproximaciones teóricas que ya no solo centran su atención en el Estado, sino también en otros actores no estatales tales como: “los movimientos sociales globales, las organizaciones no gubernamentales (ONG) nacionales e internacionales, las redes de abogacía transnacional, las organizaciones de la sociedad civil, los medios de comunicación, las empresas transnacionales y la comunidad académica” (Valdivieso, 2010, p.194). Dentro de éstos, hoy día cabe resaltar a la sociedad civil, integrada por organizaciones tanto formales como informales, compuestas por ciudadanos que se unen para ser escuchados por los tomadores de decisión (Kaldor, 2005) en cuanto a sus demandas, en su lucha por reivindicaciones sociales y por el reconocimiento y/o garantía de los derechos humanos.

En este sentido, uno de los sectores de la sociedad que se ha formado en distintas asociaciones y organizaciones con el fin de luchar contra lo que las aqueja, es el sector de las trabajadoras domésticas, el cual ha sido víctima de violaciones de derechos laborales debido a diferentes razones; de desigualdad de condiciones, de no reconocimiento estatal, de género, de discriminación, de subvaloración, entre otras. Es por eso, que en el presente trabajo de investigación se aludirá a un estudio de caso, el cual implica a las trabajadoras domésticas en el caso colombiano, debido a que se ha presentado una situación de vulnerabilidad de sus derechos laborales por parte del Estado, en donde éste último según León (1993) no ha tenido en cuenta sus obligaciones en cuanto a la reproducción de la fuerza de trabajo (dejando esto en manos de terceros) y, además, teniendo en cuenta que:

El trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos. (Convenio n° 189 de la Organización Internacional del Trabajo, 2011)

Dado esto, la investigación se desarrollará en cuanto a la evolución de las garantías de derechos laborales de las trabajadoras domésticas en Colombia a partir del año 2014, en el cual Colombia ratifica el Convenio n° 189 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011. Por lo cual, se plantea la siguiente pregunta de investigación: **¿Cómo ha sido la evolución de brindar garantías de derechos laborales a las trabajadoras domésticas en el régimen laboral colombiano a partir del año 2014 hasta la actualidad?**

En orden de ideas, el **objetivo general** de la investigación es comprender el proceso de evolución de garantías de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas en Colombia desde el año 2014 hasta la actualidad. Y por su parte, los **objetivos específicos** se despliegan así: 1) Elaborar un marco conceptual que aporte aspectos importantes a tener en cuenta en el presente estudio de caso, 2) Identificar los derechos laborales colectivos existentes en Colombia, 3) Diagnosticar y exponer cual ha sido la situación de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas en Colombia desde el año 2014 hasta la actualidad y 4) Indicar los derechos laborales reconocidos de las trabajadoras domésticas y comprender la evolución de los derechos laborales en la jurisprudencia colombiana a partir del año 2014 hasta la actualidad.

Metodología

Con el objetivo de desarrollar la presente investigación, en principio se utilizarán de una serie de conceptos importantes como herramientas que permitirán la comprensión del trabajo a lo largo del texto, el cual adopta como referencia el marco metodológico de las ciencias histórico-hermenéuticas que expone Jürgen Habermas, dentro del cual se destaca la interpretación de textos (Habermas, 1968). Esto, en la medida en que posteriormente se hará uso de la Constitución Política de 1991, de la reglamentación laboral establecida tanto en el Código Sustantivo del Trabajo como en el Estatuto del Trabajo en cuanto a la identificación de los derechos laborales colectivos, del Convenio n°189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en términos de que se expondrá lo relacionado con ello y se aludirá a informes de organizaciones, publicaciones y artículos académicos. Asimismo, se añadirá una revisión e interpretación de sentencias, decisiones o fallos de la Corte Constitucional en cuanto a la evolución de la jurisprudencia colombiana con el fin de otorgar garantías de derechos laborales a las trabajadoras domésticas a partir del año 2014 hasta hoy.

Adicionalmente, se tendrá en cuenta la recolección de datos de algunas cifras de fuentes estadísticas significativas del país como del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y la búsqueda de información en informes de organizaciones internacionales (como la Organización Internacional del Trabajo, Federación Internacional del Trabajo, entre otras) y en bases de datos (principalmente de ciencias sociales, políticas y jurídicas como Proquest, Jstor, EBSCOhost, etc.), que reconozcan y/o soporten la situación de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas. Sin embargo, esto con el objetivo de ampliar el reconocimiento y la comprensión del caso dentro del proceso de la investigación aquí planteada.

Capítulo 1: Marco Conceptual.

En aras de comprender el proceso de evolución de las garantías de derechos laborales de las trabajadoras domésticas en Colombia, se elaborará el siguiente marco conceptual integrado por conceptos como globalización, gobernanza global y se tendrán en cuenta aportes de la disciplina del derecho internacional, entendiendo cada una de ellas como elementos y/o herramientas útiles que aportan desde sus principales premisas al desarrollo del presente trabajo en el marco de las relaciones internacionales.

En primer lugar, se hará alusión al concepto globalización; en segundo lugar, al de gobernanza global (como asunto derivado de lo anterior); en tercer lugar, se mencionarán algunas nociones importantes correspondientes al derecho internacional con énfasis en su impacto en el ámbito doméstico y posteriormente, se concluirá respecto a la conceptualización sobre garantías, derecho laboral, derecho colectivo del trabajo, bloque de constitucionalidad y contrato de trabajo.

1.1 Globalización

La globalización más que ser una condición estática, es un término que denota idea de cambio y transformación, lo cual puede ocurrir ya sea de forma rápida o lenta (Steger, 2010). Con éste término, se ha buscado comprender precisamente los cambios y/o transformaciones sociales, políticas, económicas y culturales, que se han llevado a cabo en la sociedad en las dos últimas décadas (Pastrana y Sánchez, 2014) y que, además, han provocado la erosión del papel de la autonomía estatal y la soberanía de los Estados-nación, en donde el surgimiento de una variedad de actores (los cuales se consideran de tipo nacional, regional e internacional), han ocupado un rol importante en la medida en que hoy día poseen cada vez más influencia en asuntos multilaterales que ya no solo competen a los Estados; lo cual indica, según Rossenau (como se citó en Beck, 1998) de acuerdo a lo planteado por sobre la política post-internacional en su libro *Turbulence in World Politics*, que en la actualidad los actores estatales comparten

tanto el escenario como el poder, junto con las organizaciones internacionales, las organizaciones no gubernamentales, las empresas, movimientos sociales y políticos, entre otros. Lo cual, ha permitido que la globalización tome forma a través de la ampliación espacio-temporal de las prácticas sociales más allá de las fronteras del Estado-nación (Bartelson, 2010); lo que a su vez, permite su despliegue en las distintas áreas de la sociedad, modificando así las condiciones sociales presentes (Steger, 2010); según Flint, Colin y Peter (2002) en ocho dimensiones: la financiera, tecnológica, económica, cultural, política, ecológica, geográfica y sociológica; lo que le otorga el carácter multiforme (Jessop, 2003). No obstante, existe otra dimensión importante permeada por la globalización, la cual se refiere al campo jurídico (en el cual, se centrará el estudio de caso posteriormente en la medida en que el régimen laboral colombiano ha sido presionado e influenciado por entidades, organizaciones y movimientos sociales transnacionales de las trabajadoras domésticas que apelan a las normas jurídicas expedidas por entidades internacionales como la Organización Internacional del Trabajo, para garantizar sus derechos laborales en el marco de los procesos de la globalización). De Sousa Santos (1998) se refiere a esto, aludiendo al término *transnacionalización del campo jurídico*; en el que se mantiene el discurso sobre la transnacionalización de la regulación del Estado-Nación en términos jurídicos, cuyo concepto se refiere a cualquier situación en la que el derecho estatal de un país se ha visto influenciado (llevado a la práctica por medio de políticas de ajustes re-estructurales en los ámbitos económicos, sociales y comerciales) ya sea por presiones internacionales, formales o informales, por otros estados o agencias internacionales u otros actores de nivel transnacional.

Ahora bien, la globalización también se materializa en problemas globales que afectan a los Estados de manera particular; como el narcotráfico, la estratificación de la población mundial, los flujos migratorios, el deterioro del medio ambiente, la violación de los derechos humanos, entre otros. Lo que (de acuerdo con la escuela transformacionista de la globalización), conlleva a una

transformación del Estado frente a las nuevas realidades (Pastrana, 2005), derivadas de los cambios sociales, políticos y económicos provocados por la globalización (Pastrana y Sánchez, 2014) y; a la forma en cómo resolver dichos problemas, pues el Estado-Nación de manera individual no está capacitado para enfrentar los problemas que genera la globalización y por tanto, requiere de una nueva postura abierta a la cooperación con otros actores, tales como las instituciones ciudadanas y organizaciones internacionales que los Estados dotan de competencia a nivel internacional (Terz y Pastrana, 2007) como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y; del cambio hacia un Estado que sea conciliador o negociador entre los diversos sectores sociales que son capaces de auto organizarse y de asumir roles políticos en la sociedad (Beck, Giddens y Lash, 1997) (como es el caso de las agrupaciones de las trabajadoras domésticas en Colombia y sus intervenciones en la agenda política); lo que da paso a una paulatina manifestación de: “una nueva arquitectura del orden global en el escenario internacional, que crea las condiciones para la transformación de la comunidad política” (Pastrana y Sánchez, 2014, p.35).

Es por eso, que, en la conformación de dicho orden global, frente al impacto de los procesos de la globalización y como reto a los Estados, han surgido instituciones de la sociedad (Raffo, Lekha, Spiro y Biersteker, 2007), pero también “nuevas formas de acción colectiva a nivel local, nacional, internacional y transnacional (tal como las acciones de las trabajadoras domésticas en Colombia y en el mundo). Algunas no son nuevas, pero han ganado fuerza, alcance o eficacia nuevos” (De Sousa, 1998, p.61). De Sousa, (1998) sostiene que este fenómeno se ha presentado en las últimas dos décadas, pues han surgido alrededor del mundo nuevas formas de acción social transformativas. Esto es, movimientos populares o nuevos movimientos sociales, los cuales hacen uso de novedosos programas político-ideológicos, y movimientos (con mayoría en países periféricos) relacionados con la supervivencia económica, la vivienda, la tierra, la seguridad social y la educación. Estos movimientos se caracterizan por hacer

énfasis en la lucha en el poder democrático (derechos humanos, derechos colectivos, democracia participativa), la autonomía institucional, la igualdad, la identidad cultural, entre otros. Además, la mayoría de estos poseen bases locales, aunque también han alcanzado a desarrollar lazos transnacionales, adelantados principalmente por organizaciones no gubernamentales (ONG); las cuales pueden ser de carácter nacional e internacional (Lindblom, 2005), que comprenden asuntos de derechos humanos, derecho internacional y obligaciones (Bakker y Vierucci, 2008), y sus acciones según Rebasti (2008), frecuentemente se dirigen hacia las políticas de las organizaciones intergubernamentales o con el propósito de influenciar los resultados de los procesos intergubernamentales, sin limitarse a un Estado (Kamminga, 2005). Por ejemplo, han influenciado las agendas políticas y formado estrategias políticas, incluyendo dimensiones, tales como ambiental y de derechos humanos; contribuyendo así, a la implementación de las normas internacionales (Rebasti, 2008).

Por tanto, es aquí donde empieza a tomar relevancia una faceta importante de la globalización, en donde todo “proceso (...) o entidad local amplía su ámbito de acción a todo el globo” (De Sousa, 1998, p. 56). Esto es, dada la interdependencia e intensificación de las interacciones transfronterizas (como se mencionó anteriormente), que “todo lo que ocurra en cualquier lugar del planeta tiene repercusiones, directas o indirectas, sobre otros continentes, regiones o países” (Beck, 1998a, p. 29-31); lo que ocasiona por un lado, que las actividades cotidianas resulten cada vez más influenciadas por los hechos y acontecimientos que tienen lugar del otro lado del globo y, por otro, la incidencia de las prácticas y decisiones de los grupos y comunidades locales en el ámbito global¹ (Held, 1997; Vallespin, 2000; García, 2000); de lo cual son un ejemplo la expansión e influencia de las acciones sociales y políticas de las organizaciones y asociaciones de las trabajadoras domésticas nacionales a nivel internacional, que demandaron a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptar el Convenio n°189 con el

¹Definido por Sousa (1998) como globalismo localizado y localismo globalizado.

propósito de establecer una reglamentación para dicha actividad laboral y a que, por consiguiente, éste fuese ratificado por el país con miras a obtener por parte del Estado colombiano las garantías de sus derechos laborales (Confederación Sindical Internacional, s.f.).

1.2 Gobernanza Global

A partir de lo anterior, es claro que la globalización ha provocado una serie de impactos globales en un sin número de campos específicos. En ellos, se requiere de acciones globales colectivas; lo que desata la importancia del sistema de gobernanza (Stiglitz, 2002). Término que surge con el concepto *global governance* a partir de las discusiones respecto a la gobernabilidad y a un nuevo orden mundial desde comienzos de los años noventa (Pastrana y Sánchez, 2014); y que, además, emerge como una propuesta para encarar los problemas de la globalización, la cual asocia e integra nuevos actores de la política internacional (Valdivieso, 2010). Esto, dado que se ha creado una conciencia universal (sobre los impactos de la globalización), la cual coloca al Estado y a la sociedad en su conjunto, frente a diversos desafíos, a partir de los que pueden surgir riesgos sistémicos globales (Messner, 2001).

En este sentido, la gobernanza global, se entiende como un sistema basado en la cooperación internacional entre actores mixtos (Leis y Viola, 2003), “que comprenden tanto actores estatales como no estatales tales como organizaciones internacionales, sociedad civil global, empresas transnacionales, medios de comunicación y comunidades epistémicas” (Pastrana y Pacheco, 2010, p.11), los cuales contribuyen a brindar solución a los problemas globales por medio del fortalecimiento de los regímenes internacionales y de la ejecución de programas y/o estrategias particulares (Pastrana y Pacheco, 2010). Lo que resalta, que la gobernanza se sustenta en diferentes niveles de coordinación, cooperación y búsqueda de soluciones en el ámbito internacional.

Esto, de acuerdo con Pastrana y Sánchez (2014) hace necesaria la transmisión de competencias de regulación a las instituciones supranacionales o a través de la construcción de una red de regímenes internacionales², caracterizados como “sistemas de normas especificadas en acuerdos multilaterales celebrados entre varios Estados para regular acciones nacionales sobre un tema específico o sobre un conjunto de asuntos interrelacionados” (Pastrana y Sánchez, 2014, p.60); de modo que se oriente así, el comportamiento de los Estados (Porter y Welsh Brown, 1996) a través de la concreción de normas comunes (Valdivieso, 2010), que en últimas también “constituyen importantes instrumentos de cooperación y regulación de problemas transfronterizos, a causa de la presión de los problemas globales que no es posible solucionar de manera individual” (Valdivieso, 2010, p.204). Lo que, como consecuencia, instituye al régimen como uno de los componentes esenciales del sistema de gobernanza global, ya sea porque convierte la voluntad de cooperar en disposiciones normativas obligatorias, o porque las corporaciones económicas, ONG o los movimientos sociales no pueden excluirse del funcionamiento de los sistemas de reglas acordados o de regímenes existentes. Messner y Leis-Viola (como se citó en Pastrana y Pacheco, 2010).

Lo anterior, se materializa en lo Consagrado en el Convenio n°189 de la OIT (entidad tripartita que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores) en cuanto a la regulación de la actividad laboral de las trabajadoras domésticas a nivel global, que permite comprender el funcionamiento del sistema de gobernanza (en el caso laboral) y especialmente su inserción en el ámbito local respecto a la aplicación y el cumplimiento de las normas jurídicas expedidas por la OIT (de acuerdo a los principales instrumentos del régimen internacional de los derechos humanos, como el *Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos*) al interior del Estado colombiano, con el fin de otorgar los derechos

² Acuerdos intergubernamentales para regular y controlar las relaciones transnacionales (Keohane y Nye, 1988)

laborales en el país a este tipo de trabajadoras, quienes se han sumado a esto, por medio de la cooperación con actores tanto estatales como no estatales y por la ampliación de sus acciones a todo el globo (capítulo tercero).

Es por eso, que es menester reconocer también el proceso de gobernanza a nivel local, y los actores que tienen lugar en ella; en los que se incluyen la participación de la sociedad civil en una relación horizontal entre las instituciones gubernamentales y las organizaciones como sindicatos, grupos vecinales, asociaciones civiles, movimientos sociales, organizaciones no gubernamentales, asociaciones profesionales, empresas privadas, etc. (Piñeiro, 2004). Quienes debaten y negocian una serie de políticas en una misma mesa (Valdivieso, 2010). (Lo cual será evidenciado con profundidad posteriormente en el caso de estudio presente). Lo que da cuenta de la no existencia de la centralidad de la autoridad o el poder en el mundo de hoy, pues la autoridad política se encuentra ampliamente fragmentada (Held y McGrew, 2002); de la necesidad de cooperar con una variedad de agentes globales (entre los que se destaca a la sociedad civil global) (Kaldor, 2005) y por consiguiente; de reorganizar el aparato gubernamental debido a que todas las esferas políticas (incluyendo la interna) están incluidas en contextos globales (Messner, 2001).

Por lo cual, en este sentido, se construye un fuerte lazo de interdependencia entre los distintos actores que conforman el sistema internacional. Y es aquí donde existe el reto de direccionar los asuntos que conciernen al mundo globalizado, debido a que cada actor tiene su propia percepción sobre lo que debería o no incluirse dentro de las regulaciones internacionales (Held y McGrew, 2002).

En suma, la gobernanza global se aprecia como la capacidad del Estado y de actores no estatales para afrontar y regular los efectos y problemas de la globalización en el marco de la cooperación; dado que las distintas redes de

acción desplazan al gobierno como aquel que dirige la sociedad (Pastrana y Sánchez, 2014).

1.3 Derecho Internacional

Pues bien, de acuerdo al concepto e importancia de la gobernanza global basado en el marco de la cooperación, según Lowe (2007) el mundo también necesita el derecho internacional, puesto que (tal como se describió anteriormente), el Estado *per se* no puede lograr sus propósitos. Este, se define como: “el cuerpo de principios y reglas que determinan los derechos y deberes de los Estados, primariamente en el respeto de sus tratos con otros Estados y con sus ciudadanos” (p.5).

Con relación a esto, se menciona que el derecho internacional, está o ha sido diseñado para aplicarse a los Estados, ya sea para constreñirlos o empoderarlos. De ahí, que científicos sociales se han concentrado en explicar por qué razón(es) los gobiernos eligen formalizar acuerdos y compromisos legales internacionales (tal como es el caso colombiano tras ratificar el Convenio N°189) y, qué tipo de efectos o consecuencias genera esto en sus expectativas, creencias, entendimientos y principalmente, en su comportamiento como Estado (Simmons, 2008). A lo cual apunta Simmons con dos estimaciones importantes, las cuales serán determinantes para establecer una conexión entre el ámbito interno y externo y desarrollar un análisis basado en la experiencia del caso colombiano sobre su acogida a la OIT en el marco del respeto y otorgamiento de derechos laborales a las trabajadoras domésticas.

En primer lugar, Simmons menciona que una de las formas de influencia del derecho internacional al interior de los Estados, es cómo este se involucra en los sistemas políticos y domésticos legales. Es decir, se estima la medida de la implementación en lo doméstico; entendiéndose ésta como la integración de las

reglas internacionales dentro de la ley doméstica y las instituciones; lo cual presenta repercusiones en cuanto a sus acciones.

En segundo lugar, se tiene en cuenta el cumplimiento, lo cual está ligado directamente al comportamiento de los gobiernos o de sus agencias oficiales, que pueden estar relacionados con determinados incentivos, con el propósito de adquirir legitimidad.

Ahora bien, Koh (1997) menciona (de manera similar a Simmons), que los Estados no obedecen a las normas internacionales por causa de las sanciones, sino debido a la internacionalización de las normas y su respectiva incorporación al sistema doméstico. Un ejemplo de esto, son los *tratados*, los cuales según Simmons (2009) (principalmente los de derechos humanos) son mayormente depositarios en el ámbito doméstico y significativos (en la medida en que empoderan a los individuos, a los grupos y/o partes del Estado con diferentes preferencias de derechos que antes no se encontraban facultados durante la ausencia de los mismos). Además, estos generan una serie de repercusiones en tres aspectos importantes.

En primer lugar, los tratados impactan la configuración de la agenda nacional y las prioridades legislativas nacionales (ya sea en sistemas presidencialistas o parlamentaristas). No obstante, los tratados deben tener mayor impacto en el caso de que los gobiernos se encuentren limitados o constreñidos en su habilidad para crear reformas legislativas con el fin de proteger derechos. Esto, debido a que los tratados insertan temas en la política nacional que no estarían presentes sin la existencia de la política internacional. Tal como (se enunciará más adelante) la promulgación de la ley de prima a las trabajadoras domésticas en la legislación nacional a partir de lo establecido en el Convenio n°189 de la OIT (capítulo cuarto).

En segundo lugar, se considera que los tratados internacionales abren la posibilidad a la litigación, ya que son obligaciones legales domésticamente aplicables (esto puede presentarse tanto en sistemas monistas como dualistas³). Considerando la litigación como “una estrategia política, con el poder de inspirar revisión de reglas y alentar la movilización de los movimientos políticos. Esto frecuentemente no solo puede ser usado para ganar casos, sino también puede realizarse con el fin de promover una causa” (Simmons, 2009, p.132). Lo que desata una estrategia para la creación de una jurisprudencia en pro de los derechos y cambia el cálculo de los gobiernos respecto al cumplimiento de los tratados, puesto que aumenta el costo político en caso de no ser cumplidos.

Por último, (no menos importante) la ratificación de los tratados en el ámbito doméstico alienta la movilización popular para demandar su respectivo cumplimiento. Esto es, cuando los individuos perciben una brecha social de sus derechos (tal como lo han identificado las trabajadoras domésticas en cuanto al cumplimiento de sus derechos, en comparación con los de otro tipo de trabajadores, lo que ha llevado a su movilización y asociación en sindicatos y organizaciones; aspectos que se evidenciarán en el presente trabajo en el marco de sus acciones) y razonan sobre la probabilidad de éxito que se puede obtener por medio de ésta (movilización popular); la cual es influenciada por los cambios en el poder, los recursos y por la influencia de los mismos movimientos sociales y sus estrategias. Asimismo, la introducción de tratados al marco local político, genera la inclusión de un conjunto de nuevos derechos y a la vez, de un nuevo entendimiento de los derechos demandados.

En este sentido, lo anterior hace notoria la división existente entre el área doméstica y el ámbito internacional. Grant (2010), se refiere a esto por medio del concepto del *dualismo*; en este se presenta el derecho internacional y el derecho

³ Sistema monista no distingue entre derecho internacional y doméstico; a diferencia del sistema dualista que sí corresponde a dicha división (Simmons, 2009).

interno como dos sistemas legales distintos y como consecuencia de esto, las reglas del derecho internacional pueden hacer parte del derecho interno, solo si éstas son adoptadas o aceptadas. Aunque, también se puede presentar el monismo, donde no existe tal división. Sin embargo, en otros casos como el de Colombia, se presenta el *monismo moderado*⁴, el cual denota la prevalencia de la Constitución sobre los tratados internacionales (principalmente sino obedecen a principios constitucionales) a excepción de dos, aquellos que reconocen derechos humanos y los que corresponden a límites fronterizos.

En últimas, cabe resaltar aquí la importancia del derecho internacional como una herramienta que puede contribuir al cumplimiento de los objetivos del Estado, a la armonización de políticas internacionales que regulen la participación de los diferentes actores en la sociedad, a la garantía o permanencia de la sociedad en su conjunto y a su debida participación en cuanto al reclamo de sus diversos tipos de demandas; o sencillamente a aumentar los costos políticos del Estado que no esté de acuerdo en llevar a la práctica las disposiciones encontradas en él y consecuentemente, disminuir su status o imagen frente a la comunidad internacional y enfrentar posibles escenarios de inestabilidad política.

1.4 Conceptualización sobre garantías, derecho laboral, bloque de constitucionalidad y contrato de trabajo.

Finalmente se emplearán cuatro conceptos importantes: garantías, derechos laborales, derecho colectivo del trabajo y bloque de constitucionalidad.

Jürgen Habermas (como se citó en Martínez, Aristizábal, Martínez y Muñoz, 2011) y su consideración del derecho, establece dentro del marco del análisis multifacético e integrador del derecho, la necesidad de que las normas puedan ser aplicadas, con el fin de que se cumpla las funciones para las cuales fue creado el

⁴ Sentencia C-400 de 1998.

derecho; entre las cuales se destaca la garantía de los derechos reconocidos, es decir, que sean eficaces.

En cuanto al derecho laboral, éste se constituye en términos de un derecho que estructura la actividad laboral, organiza las relaciones laborales y tiene como objetivo garantizar la protección de los derechos de los trabajadores (Obando, 2016); en tanto que se entiende como: “la ciencia jurídica que comprende el sistema de normas reguladoras de la conducta de los sujetos laborales, sus relaciones, derechos y obligaciones, que procuran hallar la cordialidad y equidad entre las fuerzas del capital y el trabajo” (Obando, 2016, p.80). Este a su vez, se divide o se categoriza en dos ramas: el derecho laboral individual y el derecho laboral colectivo (en este caso, se trabajará sobre los derechos laborales colectivos de las trabajadoras domésticas en Colombia).

En el caso colombiano, el derecho laboral está establecido como un deber y una obligación social, que sirve para el bienestar individual y conduce a la prosperidad de la sociedad en general (Obando, 2016). De igual modo, en la Constitución Política de 1991, se concreta la protección del trabajo y de los trabajadores bajo unos principios mínimos fundamentales tales como igualdad de oportunidades, estabilidad en el empleo, remuneración mínima vital, garantía social, capacitación; entre otros, establecidos en el Estatuto del Trabajo y, por otro lado, en las regulaciones laborales presentes en el Código Sustantivo del Trabajo y en los Convenios Internacionales del Trabajo (de la Organización Internacional del Trabajo-OIT-) ratificados por el país, que hacen parte de la legislación interna (Constitución política de Colombia, s.f), y tienen un efecto de carácter cumplimiento.

Por otro lado, se considera el derecho colectivo del trabajo, el cual según Afanador y Escobar (2016) hace referencia a: “la disciplina jurídica que garantiza y desarrolla el ejercicio del universalmente conocido *derecho de asociación*

sindical...Además, este posibilita con mayor autonomía las aspiraciones de los trabajadores” (p.13). En cuanto a su objetivo, este consiste en determinar o fijar reglas comunes por parte de las organizaciones grupales y actuar en pro de sus derechos e intereses (Cabanellas, 1984). Para lo cual, el trabajador es representado por sindicatos de acuerdo a su interés o voluntad, con el fin de convenir entre las partes, nuevas o mejores condiciones de trabajo (Afanador y Escobar, 2016). Incluso, mediante este derecho pueden modificarse las relaciones de trabajo entre empleadores-trabajadores, por medio de distintos mecanismos como lo son la negociación colectiva y el arbitraje (Afanador y Escobar, 2016).

En alusión al bloque de constitucionalidad, la Corte Constitucional define ésta como una unidad jurídica la cual está compuesta tanto por normas como por principios, que, aunque no aparecen de manera formal en el texto constitucional o en la Carta Magna, son utilizados como parámetros del control de constitucionalidad de las leyes, debido a que han sido integrados a la Constitución a través de diferentes vías y por mandato de la misma (Corte Constitucional de Colombia, 2003). En su sentido amplio, dentro de éste se encuentran los tratados internacionales que definen los límites del Estado, los tratados que consagran derechos humanos y los convenios sobre derecho internacional humanitario como los Convenios de Ginebra (Corte Constitucional de Colombia, 1995). Esto, según Younes (2016), transmite la idea de la amplitud que posee la Constitución de un Estado, que va más allá de lo plasmado en el texto, puesto que existen otras disposiciones contenidas en instrumentos o recopilaciones que igualmente hacen parte de las normas de constitucionalidad.

Por último, en referencia al contrato de trabajo, éste es la fuente principal del derecho individual del trabajo, en tanto que de éste se deriva que es el medio: “por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración” (Código Sustantivo del trabajo, 2011, artículo

22). Éste puede ser de dos tipos. Si se accede al contrato verbal (el caso más concurrente en el servicio doméstico), el artículo 38 del Código del trabajo es claro al exponer que las partes deben estar de acuerdo en cuanto al tipo de trabajo y el sitio de su realización, la remuneración y la duración del contrato; por otro lado, si el contrato es por medio escrito, debe contener identificación y lugar de residencia de las partes, fecha y lugar de la celebración del contrato como del lugar donde se preste la labor o servicio, remuneración, períodos de pago, valor, duración del contrato y su terminación (Código Sustantivo del trabajo, 2011).

Capítulo 2: Derechos laborales colectivos en Colombia.

En Colombia, se ha presentado la regulación del derecho colectivo del trabajo, el cual es definido como la disciplina jurídica que garantiza y a la vez desarrolla el *derecho de asociación sindical* y todo lo que de éste emana. Además, posibilita las aspiraciones de los trabajadores, amplía los derechos provenientes de las contrataciones en favor de los afiliados a los sindicatos, regula lo relacionado con las organizaciones de trabajadores representativas de sus afiliados y, consagra y reglamenta el ejercicio de los derechos y obligaciones recíprocos de los empleadores y trabajadores (Afanador y Escobar, 2016). En Colombia, para los trabajadores, se han introducido una serie de normas y estatutos laborales (los cuales se presentarán a continuación) desde el año 1919 orientados a multiplicar un alto contenido de los derechos sociales (dentro del cual se incluye este derecho laboral colectivo). Esto, además, con el apoyo de las normas de la Organización Internacional del Trabajo-OIT- (Afanador y Escobar, 2016).

2.1 Constitución Política de 1991.

En primer lugar, en el marco de la Constitución Política de Colombia (principal fuente normativa del derecho laboral), se establece en el artículo 25 que el trabajo es un derecho y una obligación social respectivamente. Además, goza de la especial protección del Estado y toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a la vez, justas. A partir de esto, se desprende el derecho colectivo del trabajo, el cual (como se mencionó anteriormente), busca proteger los derechos de los trabajadores. Con referencia a esto, en la Constitución Política, se reconocen aquellos derechos de tipo colectivo, entre los cuales se reconocen los siguientes.

El *derecho de reunión y manifestación*, establecido en el artículo 37, en donde se reconoce que el pueblo puede reunirse y, por consiguiente, manifestarse de manera pública y pacífica. Esto, “en busca de propósitos u objetivos comunes,

ya sean de manera inmediata o temporal” (Afanador y Escobar, 2016, p. 36). Sin embargo, en este, la ley solo limita este derecho de manera expresa en algunos casos.

Asimismo, *El derecho de asociación*⁵ (el cual está basado en el anterior), comprendido en el artículo 38 de la Constitución Política, y que aplica de manera general para cualquier agrupación social y de igual forma, para garantizar derechos gremiales, religiosos, políticos u otra índole (Afanador y Escobar, 2016). Es decir, en este se garantiza el derecho a la libre asociación, de carácter constitucional y legal, para el desarrollo de las diferentes actividades que todas las personas llevan a cabo en la sociedad, en busca de garantías comunes.

Ahora bien, de manera específica, en el artículo 39, se menciona el *derecho a la asociación sindical*, en donde los trabajadores y empleadores tienen el derecho de constituir sindicatos o asociaciones sin intervención alguna del Estado y además, en conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 353, deben ajustarse en el ejercicio de sus derechos y deberes y están sometidos a la vigilancia del gobierno; su funcionamiento se limita a lo prescrito en el orden legal y bajo principios democráticos. No obstante, se considera este derecho, de acuerdo con Afanador y Escobar (2016), como un medio de expresión, el cual cumple con la función de servir como un puente o integrador colectivo de las aspiraciones o intereses individuales de los afiliados, asociados, o trabajadores.

Por otro lado, en el artículo 55, se estima la garantía del *derecho de la negociación colectiva y conciliación de conflictos laborales*, con el fin de regular las relaciones laborales, con las presentes excepciones que señale la ley. En este punto, el Estado juega un rol importante, debido a que su deber corresponde a fomentar la concertación y los demás medios, con el fin de proveer solución pacífica a los conflictos que se presentan en el área laboral. Pues, según Afanador

⁵ Reglamentado desde la ley 83 del 23 de julio de 1931. Asociado al derecho al libre desarrollo de la personalidad (Sentencia. T-542/1992).

y Escobar (2016), la negociación colectiva, es definida como: “una actuación concertada entre empleadores y trabajadores (representados por sindicatos), para analizar, decidir y pactar sobre las solicitudes contenidas en un pliego de peticiones que tienden a forjar nuevas y/o mejores condiciones de trabajo” (p.257).

Ahora bien, otro derecho (se presenta como uno de los más importantes), es *el derecho de huelga*, el cual se garantiza en el artículo 56 (a excepción en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador⁶), reglamentado por la ley. La huelga, es definida por el artículo 429 del Código Sustantivo como “la suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo”, llevada a cabo por los trabajadores de un establecimiento o empresa, con fines económicos y profesionales y propuestos a los empleadores. Éste, además, surge como un mecanismo de presión ante un fallo de un acuerdo convencional, aunque de igual modo, se presenta este medio como una posibilidad cuando ha existido un incumplimiento de las obligaciones laborales por parte del empleador hacia los trabajadores (Afanador y Escobar, 2016).

2.2 Código Sustantivo del Trabajo.

Pues bien, en concordancia con lo anterior, el Código sustantivo del trabajo, se caracteriza por tener la finalidad de “lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social” (Código Sustantivo del trabajo, 2011, artículo 1). Sin embargo, en este también se reafirman las garantías de los derechos y se estipula el orden tanto en empleadores como en trabajadores; es decir, en principio y de manera general, se estipula el derecho al trabajo, su libertad, y su protección; y luego, de manera particular se encuentra tanto el derecho individual como colectivo del trabajo.

⁶ Se entiende por servicio público: “toda actividad organizada que tienda a satisfacer necesidades de interés general en forma regular y continua, de acuerdo con un régimen jurídico especial (...) Además, puede ser realizado por el Estado o por personas privadas” (Código sustantivo del trabajo, 2011, artículo 430).

En primer lugar, en el artículo 353, se alude al *derecho de asociación* (de acuerdo al artículo 39 de la Constitución política y al artículo 12 del mismo Código). Se establece su control interno bajo la ley y su libertad de asociación (como se expuso anteriormente). Asimismo, se garantiza su protección en el artículo 354 (se prohíbe atentar contra él, según el artículo 292 del Código penal y consecuentemente, se impone un castigo o sanción económica), en el cual se definen los actos que atentan contra tal derecho, entre los que se identifican: dificultar la afiliación del personal a una organización sindical, o condicionar la obtención de mejoras, beneficios o conservación del empleo, suspender las condiciones de trabajo del personal de acuerdo a su organización sindical, la negación de llegar a un acuerdo con las organizaciones sindicales que de alguna u otra forma presenten sus peticiones legalmente, reprimir a los trabajadores por la razón de haber intervenido en investigaciones que tienden a comprobar dicha violación del derecho y el uso de medios de violencia o amenazas que obstaculicen su desarrollo.

Por otro lado, también (sobre la base de este mismo derecho), se alude a la organización que debe tener un respectivo sindicato; que comprende desde el número de afiliados hasta sus funciones, dentro de las cuales se encuentran: estudiar la profesión y sus salarios, sistemas de protección y demás condiciones referentes a la mejora y a la defensa, alentar la relación de acercamiento entre trabajador-empleador bajo la justicia, el respeto y la ley, celebrar convenciones y contratos sindicales, asesorar a los afiliados en defensa de sus derechos prescritos en contratos de trabajo o de su actividad profesional y representarlos ante terceros y autoridades, representar sus intereses económicos, promover la educación de sus miembros, auxiliar en casos de enfermedades, calamidades o invalidez, fomentar cajas de ahorro, de auxilios y ahorros, servir de intermediarios entre los afiliados y obtener los bienes inmuebles adecuados para el ejercicio de las distintas actividades (Código sustantivo del trabajo, 2011).

Por último, en cuanto a esto, el Código consagra el *derecho de asociación de las federaciones y confederaciones*, el cual permite a los sindicatos unirse en federaciones, ya sean locales, regionales, nacionales, profesionales o industriales, y éstas, a su vez en confederaciones. Cabe resaltar que estas conformaciones tienen las mismas facultades que los sindicatos, a excepción de la huelga (competente de manera exclusiva a los sindicatos o grupos de trabajadores).

Pues bien, habiendo esbozado lo anterior, no deja de reconocerse el *derecho a la huelga* (aunque se prohíbe su despliegue en los servicios públicos). Sin embargo, este hace parte de una decisión de los trabajadores; por lo que se especifican dos requisitos: no puede efectuarse sin una serie de procedimientos cumplidos; tales como el arreglo directo, el acuerdo y la mediación; y la terminación de la huelga implica la reanudación del trabajo (Código sustantivo del trabajo, 2011). De lo contrario, junto con otras implicaciones, la huelga puede ser desestimada e incluso, declarada de forma ilegal. De otra forma, los trabajadores también pueden decidir solucionar sus conflictos laborales por medio de un *tribunal de arbitramento*, compuesto por tres partes, designados por parte del empleador, sindicato(s) y un tercero: el árbitro, el cual debe ser asignado por acuerdo común y, en caso de no ser así, debe ser nombrado por el Ministerio del Trabajo.

Finalmente, dado el caso de que los trabajadores no se encuentren sindicalizados, éstos y los empleadores pueden celebrar *pactos colectivos*, regidos por la ley. Empero, solo se aplican a los que estén suscritos a éste o a quienes se adhieran posteriormente (Código sustantivo del trabajo, 2011).

2.3 Estatuto del trabajo.

Retomando en conformidad con la principal fuente del derecho laboral, el artículo 53 de la Constitución Política, establece la expedición del Estatuto del trabajo, en donde resaltan una serie de principios mínimos fundamentales sobre los que se fundamenta el trabajo: la igualdad de oportunidades, remuneración

mínima vital proporcional tanto a la cantidad como a la calidad del trabajo, la estabilidad en el empleo, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos prescritos en las normas, facultades para conciliar sobre derechos inciertos, garantía a la seguridad social, la capacitación, el descanso, la protección a la mujer, a la maternidad, al menor de edad, el adiestramiento, situaciones favorables al trabajador en alguna condición de duda sobre interpretación de las fuentes del derecho y primacía de la realidad sobre las formalidades indicadas por los sujetos de derecho; lo que señala las disposiciones de los principios constitucionales que respaldan el área laboral y, que además “pretende poner freno al embate neoliberal en el derecho del trabajo, que se traduce en la creciente difusión de herramientas para la intermediación, la deslaboralización y en general la precarización de las condiciones del empleo en Colombia” (Estatuto del trabajo, s.f., p.64).

Por lo cual, el sentido que enmarca sobre la presente protección del trabajo, se desarrolla bajo el marco de los principios de acuerdo a los derechos fundamentales en el trabajo⁷, resoluciones, convenios y recomendaciones de la OIT; organización especializada del sistema de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y conocida como entidad de derecho internacional público que promueve la justicia social de los derechos humanos y los derechos laborales reconocidos internacionalmente, busca garantizar el acceso de empleo digno a hombres y mujeres en todo el mundo a través de la formulación de políticas y programas (Organización Internacional del trabajo, 2018) entre los representantes de las organizaciones de trabajadores, empleadores de los países miembros y los gobiernos⁸ y, además, posee la obligación de impulsar programas en todas las naciones del mundo que permitan obtener la plenitud del empleo y elevación de niveles de vida, empleos en ocupaciones que aporten al bienestar común, posibilidades de formación profesional, buenas condiciones de trabajo,

⁷ Libertad de asociación, sindical y derecho de negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, abolición del trabajo infantil y de discriminación en el empleo y la ocupación (Código sustantivo del trabajo, 2011, artículo 5).

⁸ Entidad tripartita (Organización internacional del trabajo, 1950, p.1).

reconocimiento del derecho al contrato colectivo del trabajo, medidas de seguridad social, protección a la vida y la salud de los trabajadores, protección a la infancia y a la maternidad y garantía de iguales oportunidades tanto educativas como profesionales (Organización Internacional del Trabajo,1950). Por lo cual, a partir de esto surge su insistencia en armonizar la legislación interna con los instrumentos que se disponen en el mismo, con el fin de eliminar cualquier tipo de contradicciones que se puedan presentar y provocar una serie de violaciones de derechos en el país (Estatuto del trabajo, s.f.).

Por tal razón, dentro del derecho colectivo se reafirma y garantiza:

- El derecho de asociación, negociación y huelga.
- Libertad y autonomía sindical.
- Personería jurídica de las organizaciones sindicales.
- Al Estado le es prohibido intervenir en los conflictos –intra- e –inter-sindicales.
- La acción de tutela como un mecanismo que protege el derecho de asociación, negociación y de huelga. De igual forma, por causa de despidos sin justas causas.
- Fortalecimiento de federaciones y confederaciones de trabajadores.
- Desarrollo de forma plena el derecho a la huelga (restringido a los servicios públicos).
- Representación institucional de los sindicatos.
- Derecho de las organizaciones de los trabajadores a la buena imagen y sanción respecto a la disolución de los sindicatos.

2.4 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de carácter laboral colectivo, ratificados por Colombia.

En este punto, tras identificar los derechos colectivos que se reconocen en la legislación interna colombiana, es importante resaltar que el país ha adquirido

una serie de compromisos y responsabilidades, luego de haber ratificado algunos Convenios de la OIT, los cuales han introducido al marco político local derechos colectivos fundamentales del trabajo y a la vez, un nuevo entendimiento de los derechos demandados (Simmons, 2009).

Primero, se destacan los Convenios No. 87 *sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación* (ratificado el 16 de noviembre de 1976) y el No. 98 *sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva* (ratificado el 16 de noviembre de 1976); siendo el primero, el que propague la libertad de los grupos de sindicatos tanto para trabajadores como empleadores, su propia organización, el derecho de asociación en federaciones y confederaciones, su protección y la creación de medidas y organismos que respalden y garanticen el libre ejercicio de dicho derecho; y el segundo, el que al igual que el anterior, respalde el derecho de asociación sindical y a la vez, incluya la necesidad de adoptar medidas apropiadas (cuando sea pertinente) con el fin de estimular la negociación entre empleadores y trabajadores.

En segundo lugar, se tiene en cuenta el Convenio No. 151 *sobre las relaciones de trabajo en la administración pública* (ratificado el 8 de diciembre del año 2000). En este, se introduce la protección a los funcionarios públicos de actos de discriminación antisindicales en sus ocupaciones, la independencia y protección de sus organizaciones, la solución de conflictos por medios pacíficos o conciliatorios, y el otorgamiento de facilidades y condiciones para promover el desempeño de sus actividades, así como también de garantías del ejercicio de sus derechos civiles y políticos.

Posteriormente, surge el Convenio No. 154 *sobre la negociación colectiva* (ratificado el 8 de diciembre del año 2000), a partir del cual (de manera similar al convenio No. 98), se deben adoptar las medidas necesarias que alienten la negociación entre trabajador-empleador u organización – trabajador. Sin embargo, tales medidas deberán ampliarse a todos los empleadores y trabajadores y

fomentar el asentamiento de reglas entre las partes, de tal modo que no se quiebre el desarrollo de la negociación colectiva.

En últimas, cabe resaltar el más reciente Convenio (el cual se expondrá con mayor precisión en las siguientes páginas) ratificado por Colombia el 9 de mayo de 2014, *sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos* (No. 189), en el cual se expiden las garantías de los derechos fundamentales en el trabajo a nivel internacional, que deben ser brindadas por los países (que conformen dicho organismo en donde haya entrado en vigor el mismo) a este grupo de trabajadores. Este Convenio, fue aprobado y ratificado en el país, tras la articulación de redes, cooperación y presiones generadas por la organización de las centrales nacionales de trabajadores, la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) y la Confederación General del Trabajo (CGT) el 12 de diciembre del año 2012 frente al Congreso Nacional de la República (día en que distintas centrales nacionales en más de 50 países alrededor del mundo también se movilizaron frente a los parlamentos nacionales). Esto, tras la campaña global 12 + 12⁹; lanzada por la Confederación Sindical Internacional (CSI) y apoyado por la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH) y la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA); la cual tenía como propósito conseguir 12 ratificaciones para el año 2012, ejercer máxima presión sobre los gobiernos; y reforzar los sindicatos de trabajadores del hogar (Confederación Sindical Internacional, s.f).

⁹ “Logró el establecimiento de alianzas entre las centrales sindicales nacionales, las organizaciones del trabajo doméstico, grupos de defensa de los derechos de las mujeres y ONG” (Confederación Sindical Internacional, s.f. p.21).

Capítulo 3: De la situación de las trabajadoras domésticas en Colombia a partir del año 2014.

3.1 Labor de los trabajadores domésticos.

“Los trabajadores domésticos constituyen una parte considerable de la fuerza de trabajo en el empleo informal y se encuentran entre los grupos de trabajadores más vulnerables” (Organización Internacional del Trabajo, 2018). Sin embargo, este trabajo, “ha sido crucial para una mayor participación de la mujer en el mercado laboral, a menudo en ausencia de políticas para conciliar el trabajo y la familia” (Organización Internacional del Trabajo, 2011); en virtud de lo cual tienden a ser contratadas cada vez más, mujeres pobres con educación mínima, muchas de las cuales son migrantes de zonas de los países e incluso, indígenas (quienes son consideradas inferior de acuerdo a su cultura) para trabajar solas generalmente; lo que implica, una difícil sublevación por parte de las mujeres del servicio doméstico para la lucha y el reconocimiento de sus derechos (Chaney y García, 1993).

Un informe de la OIT del año 2015, estimó alrededor de 67 millones de trabajadores domésticos en el mundo, de los cuales 50 millones se encuentran en el empleo informal, lo que evidencia una amplia participación de personas en este sector laboral y, por consiguiente, una considerable cantidad de personas desvinculadas a la debida regulación y normatividad de este válido trabajo.

Ahora bien, en el caso colombiano, para el año 2016, se registraron 677.218 personas trabajadoras del servicio doméstico, siendo el 95% conformado por mujeres (Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE¹⁰, 2016). Lo cual hace necesario que en el país se brinden las respectivas garantías de derechos laborales a las personas que ejercen tal profesión.

¹⁰ Departamento Administrativo Nacional de Estadística.

En la legislación colombiana, de acuerdo a lo establecido en el decreto N°824 de 1988, el trabajador(a) del servicio doméstico, es aquella persona natural que presta su servicio de forma directa en un hogar o casa familiar (residiendo o no en dicho lugar de trabajo), en la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, cuidado de niños y demás. Esto, se hace bajo una subordinación a una o varias personas y con el fin de obtener una remuneración (Cartilla laboral, 2018).

Similar a esto, el Convenio N°189 menciona que el trabajo doméstico se refiere a la labor que es realizada en un hogar u hogares o para los mismos, y designa a toda persona ya sea de género femenino o masculino, que ejecuta un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo. Asimismo, expresa que las personas que realicen este tipo de trabajo doméstico de manera esporádica, sin que sea una ocupación profesional, no se consideran trabajador(a) doméstico(a) (Organización Internacional del Trabajo, 2011).

3.2 Convenio No. 189 Organización Internacional del Trabajo (OIT): Sobre el trabajo decente de los trabajadores y las trabajadoras domésticas (2011).

Dado el impacto de distintos factores (globalización) sobre el sector del trabajo doméstico, ha surgido un sistema de gobernanza y un marco de cooperación entre los Estados (incluyendo la armonización de sus legislaciones internas) en torno al tema y, a partir de lo cual, se ha dado origen a la creación de distintas organizaciones internacionales tal como la OIT, quien ha desempeñado un papel clave desde su existencia hasta nuestros días en términos de orientación y seguimiento a los Estados.

En ese sentido, la Conferencia General de la OIT convocada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra, adoptó el Convenio el 1 de junio de 2011. Esto, tras ser consciente de la responsabilidad que se atañe a la organización de promover el trabajo decente para todos, de las importantes funciones y contribuciones de los trabajadores domésticos, de su poca valoración y marginalidad, de su amplia proporción en los países en vía de

desarrollo, y de acuerdo a los diferentes convenios e instrumentos internacionales con relación al trabajo y a los derechos humanos.

Como se mencionó anteriormente, el Convenio 189 sobre el trabajo decente de las trabajadoras y trabajadores domésticos, representa una serie de normas jurídicas¹¹ y/o compromisos que defienden los principios y derechos fundamentales en el trabajo (libertad sindical y de asociación, abolición del trabajo infantil, eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio y eliminación de discriminación en términos de empleo y ocupación); los cuales, son adquiridos por los Estados al adoptar y ratificar dicho convenio; el cual es de carácter técnico y vinculante¹² para los Estados que hacen parte de la OIT. Tales normas, son de tipo sociales y hacen referencia a los derechos de segunda generación (derechos económicos, sociales y culturales) establecidos en la Constitución Política colombiana de 1991; en tanto que aluden a derechos de protección del trabajo y de los empleadores. Lo que legitima el valor social y económico del servicio doméstico y a la vez, conduce a poner fin a las vulnerabilidades de las que son víctimas u objeto.

Por otra parte, el Convenio menciona que todos los miembros que lo hayan ratificado deberán asegurar y adoptar medidas que satisfagan el respeto de los derechos de los trabajadores domésticos, y que difundan información a los trabajadores domésticos sobre sus condiciones de empleo: contrato, entorno seguro, remuneración, sistema de salud, horas de trabajo y horas extra, vacaciones y períodos de descanso diarios-semanales, alojamiento, período de prueba, condiciones en caso de repatriación e incluso, relativas a la terminación del contrato (Organización Internacional del Trabajo, 2011).

¹¹ “Reglas de conducta de obligatoriedad general, formal determinante, además es una medida vinculante” (Valdivieso, 2010, p.197).

¹² Los instrumentos vinculantes, compuestos por Tratados (los cuales pueden presentarse en forma de Convenciones, Pactos y Acuerdos) suponen, por parte de los Estados, un reconocimiento de obligación legal (UNESCO, 2017).

Por tanto, de acuerdo a lo anterior, se entiende en el Convenio la búsqueda de la dignificación del trabajo doméstico, aunque esto dependa en mayor medida de la legislación interna que promulgue el país en pro de tal objetivo (Vásquez, s.f).

Por último, en cuanto a la incorporación en la legislación interna del país a la que se refiere Simmons (2008) y teniendo en cuenta las presiones a las que fue sometida el Estado, cabe resaltar que el Convenio fue adoptado por Colombia el 21 de diciembre de 2012 mediante la ley 1595 y posteriormente, ratificado (su convenio número 61) ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 9 de mayo de 2014. Ante esto, el exministro del trabajo Rafael Pardo, fue el encargado de presentar el Convenio ante el Congreso de la República y defender la constitucionalidad del mismo ante la Corte Constitucional (Decreto 325, 24 de febrero de 2016).

3.3 Acontecimientos de los últimos cuatro años de las trabajadoras domésticas.

En el país, ha existido una precariedad en la situación del empleo de las trabajadoras domésticas. Esto, se puede evidenciar en la medida en que el 90% se concentra en estratos socioeconómicos bajos, alrededor del 61% de las mujeres ganan menos de un salario mínimo, el 77% recibe como pago alimentación y al 99% no se les paga horas extras. Casi no prevalecen los contratos escritos, sino los verbales con un 88,6%, los contratos indefinidos constituyen un 76,6% y los fijos un 22,9%, no existe la pensión a la vejez aún, poseen bajos niveles de educación pues solo el 7,4% tiene acceso a educación superior, la afiliación al régimen de salud permanece en 39%, sólo al 26% se les garantizan vacaciones y cesantías y la afiliación a riesgos laborales se encuentra en un 17,5% (La Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE 2010-2017, como se citó en la Agencia de Información Laboral de la Escuela Nacional Sindical, 2018). (Ver anexos).

No obstante, así como ha incrementado la vulnerabilidad de la situación, también lo ha hecho la búsqueda de medios por parte de las trabajadoras domésticas con el fin de que se reconozcan sus derechos laborales, ya que éste trabajo es “una de las ocupaciones con peores condiciones de explotación” (Vásquez, s.f. p.8).

De acuerdo a esto, en primer lugar, en el mismo año de la ratificación del Convenio, conforme a la sentencia C-871/14¹³, se estableció una demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual hace alusión al pago de la prima de servicios a los trabajadores y que desconoce lo plasmado en el artículo 13 de la Constitución política (sobre los derechos fundamentales en cuanto a igualdad de condiciones), el artículo 53 (sobre los principios mínimos fundamentales de los trabajadores), el artículo 93 (sobre el bloque de constitucionalidad) y el artículo 25 (garantiza el derecho a condiciones justas y dignas del trabajo por parte del Estado), puesto que se propone de manera exclusiva el pago de prima de servicios por parte de las empresas; ocasionando así, un déficit de protección en el trabajo doméstico y el sometimiento a la voluntad de los empleadores el reconocimiento de dicho derecho laboral.

Un reflejo de lo anterior, es un caso de estudio presente en Open Democracy (2018), el cual ayuda a reconocer de una u otra forma la situación de las trabajadoras domésticas en algunas zonas del país, en donde se menciona que en una reciente investigación¹⁴, se encontró que un 84% de las trabajadoras domésticas de las ciudades de Medellín y Envigado creen que sus condiciones laborales han mejorado. Penagos y Giraldo (2010) explican al respecto, que las trabajadoras domésticas ven la mejoría en el trabajo, en aspectos como el pago de prestaciones sociales y un mejor trato; no obstante, un año después (en el

¹³ Uno de los instrumentos jurídicos que conllevó al reconocimiento de la ley de prima a los trabajadores domésticos.

¹⁴ El trabajo doméstico desde la óptica de la eficacia de la norma.

2017) de haberse promulgado la ley de prima¹⁵, el pago pasó tan solo de un 15.2% a un 25.5%.

Por otro lado, cabe destacar que, en el año actual, en el reporte sobre el cumplimiento del Convenio n°189 enviado por el gobierno colombiano ante la OIT, se reconoció por parte de la OIT que el gobierno no proporcionó información sobre derechos presentes en el Convenio, dentro de los cuales están las horas de trabajo de las trabajadoras domésticas en los períodos en que no disponen libremente de su tiempo y permanecen aún a disposición del hogar, la existencia de disposiciones que regulen las condiciones de alimentación, alojamiento y el derecho a la privacidad de las trabajadoras domésticas (Organización Internacional del trabajo, 2018).

Dado lo anterior, es por eso (y por razones similares) que en el país ha surgido la existencia de una serie de luchas de iniciativas ciudadanas, como *Hablemos de Empleadas Domésticas*, que han apoyado el posicionamiento y la inclusión en la agenda del Congreso de la República, el Ministerio del Trabajo y de las altas Cortes, al trabajo doméstico (*Hablemos de Empleadas Domésticas*, agosto de 2018); y, se ha dado paso a la creación de sindicatos de trabajadoras domésticas como el Sindicato Nacional de trabajadoras del servicio doméstico (Sintrasedom) y La Asociación de trabajadoras del hogar y la Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico (Ultrasd). Además, un grupo de mujeres afrodescendientes conformaron el primer sindicato con estas características en el país, con el fin de exigir la culminación de las extensas jornadas laborales sin el reconocimiento de prestaciones, los contratos verbales y los bajos salarios (EFE News Service, 3 de abril de 2013). Lo que ha demostrado la existencia de un grupo o movimiento social transformativo; en este caso las trabajadoras, que ha reaccionado ante la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran, por medio de la lucha, la exigencia sobre la reivindicación de sus

¹⁵ Ley 1788 del 7 de julio de 2016.

derechos laborales y la conformación de acciones colectivas a nivel nacional y transnacional, lo cual se presentará en el siguiente apartado.

3.4 Acciones de las trabajadoras domésticas.

Lo anterior, ha desatado una serie de esfuerzos entre los que se encuentran la expansión de organizaciones y redes sin fines de lucro, basadas en actividades en el ámbito transnacional que fomentan causas asociadas con el bienestar general de la humanidad (Serbin, 2001) dentro del marco de la gobernanza. Esto, como medida de contrapeso frente a las injusticias cometidas hacia ellas, y ejecutada a través de la cooperación entre actores mixtos (Leis y Viola, 2003) y de diferentes mecanismos y/o estrategias (como la movilización popular, sindicatos, etc.), con el fin de luchar por las reivindicaciones de sus derechos laborales fundamentados en el Convenio n°189 ratificado por el Estado colombiano.

En primer lugar, en el país, según Hablemos de Emplead@s Domésticas¹⁶ (2 de abril de 2013) se creó el sindicato de La Unión de trabajadoras afrocolombianas del servicio doméstico (UTRASD) en la ciudad de Medellín el 1 de marzo de 2013. Este, en principio fue conformado por 28 mujeres, de raza negra y siendo empleadas domésticas. No obstante, su participación no excluye a ningún otro tipo de raza. Este, nació como una respuesta frente a todas las mujeres (principalmente provenientes del Chocó, que emigraban hacia Antioquia) quienes laboraban en condiciones precarias y a la vez, eran víctimas de discriminaciones y/o abusos por parte de los empleadores y del mismo régimen laboral colombiano.

Esta iniciativa, ha sido apoyada por organizaciones afro que operan en Antioquia, especialmente por la Organización no gubernamental (ONG) Corporación Afrocolombiana de Desarrollo Social y Cultural (Carabantú), la cual

¹⁶ Proyecto lanzado en el año 2011 por la Fundación Bien Humano, el cual ha sido una estrategia para brindar mayor visibilidad y otorgar posición de sujetos con derechos a las trabajadoras domésticas. Adicionalmente, el proyecto apoya el empoderamiento y las organizaciones de base.

promueve y defiende los derechos humanos de las comunidades “afro”. Sin embargo, también ha sido apoyada por organizaciones civiles, como la Fundación Bien Humano, la cual trabaja con y por las familias, con el fin de promover el desarrollo, el conocimiento y la convivencia pacífica (radicada en Medellín, Antioquía) y; por la Escuela Nacional Sindical (ENS)¹⁷ desde el 2011, con el objetivo de favorecer el cumplimiento de los derechos, empoderar a las trabajadoras y promover políticas públicas que conlleven a la implementación del convenio N°189. Desde ésta, ya se han obtenido logros importantes tales como: “reconocimiento del Convenio n°189 como parte del bloque de constitucionalidad, el derecho a la prima de servicios, la calificación de las mujeres como sujetas de especial protección constitucional y la creación de la mesa tripartita de trabajo doméstico” (Escuela Nacional Sindical, 2018).

También, el sindicato ha obtenido apoyo internacional, pues ha contado con el Centro Solidario de los Sindicatos Finlandeses (SASK), una organización de cooperación para el desarrollo y solidaridad del movimiento sindical finlandés, que promueve el trabajo digno y decente, cree en el funcionamiento de los sindicatos con el fin de velar por el otorgamiento de buenas condiciones laborales y ayuda al fortalecimiento de los sindicatos de los países en vía de desarrollo, en cuanto al refuerzo de sus redes, la mejora de sus capacidades y a la defensa de manera efectiva de los derechos de sus miembros (SASK, 2018). De ahí, que la organización ha decidido apoyar en términos de estudio al reconocer la situación de las trabajadoras domésticas por medio de la cooperación al desarrollo (en la región de Medellín), en donde se ha obtenido como resultado que un 90% de 200 mujeres que fueron entrevistadas no recibía el salario mínimo, sus empleadores no le garantizaban el acceso a la seguridad social y laboraban más de ocho horas diarias (Vasen Kaista, 2 de febrero de 2016).

¹⁷ Una entidad reconocida a nivel internacional, la cual se encarga de defender los derechos de los trabajadores y trabajadoras del país (Escuela Nacional Sindical, 2018).

En cuanto a sus ejes de acción, el sindicato se destaca (como se mencionó) por incidir con el propósito de obtener la prima de servicios, normalizar la jornada laboral (de 8 horas respectivamente), el pago salarial con horas extras, nocturnas, dominicales y festivos, exigir una justa y verdadera inspección laboral al Ministerio del Trabajo (es interlocutor ante este), exigir el pago de seguridad social y alentar al Estado a que presente informes a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el Convenio ratificado por Colombia (N°189) sobre el trabajo decente de las trabajadoras domésticas. Adicional a esto, la presidenta María Roa ha desempeñado un papel a resaltar, pues lideró la campaña nacional para obtener la ley de prima de las trabajadoras domésticas y ha realizado esfuerzos con el fin de eliminar discriminaciones frente a otro tipo de trabajadores (as).

Por otro lado, existe el sindicato de trabajadoras domésticas (SINTRASEDOM), el cual, se caracteriza por ser de tipo gremial; formado por individuos que hacen parte de una misma profesión u oficio (Código Sustantivo del Trabajo, 2011, artículo 356). Fundado en 1985, el cual es un grupo organizado con diferentes miembros en distintas ciudades del país, entre las cuales se encuentran Cali, Medellín y Bogotá (aunque éste no tiene tanta participación y acción gremial como el anterior). Además, hace parte de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (COLACTRAHO). Su misión, es informar y fortalecer a las mujeres pertenecientes al servicio doméstico, quienes son vulnerables y expuestas a situaciones de explotación laboral, violencia y abuso sexual (Global Alliance Against Traffic in Women, s.f).

Aparte, SINTRASEDOM realiza trabajos conjuntos; por ejemplo, con la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Ecuador y Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar de Perú. Adicionalmente, según United Nations Office on Drugs and Crime, ha recibido el apoyo de la UE (de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito-UNODC-). Esto, se vio materializado en el tercer encuentro Latinoamericano y del Caribe de trabajadoras domésticas del hogar, en la ciudad de Santa Marta, en donde alrededor de 11 trabajadoras de distintos

países discutieron temas en relación a la trata de personas, la migración, el trabajo forzado y la explotación (24 de octubre de 2016). Lo que hace referencia a la transnacionalización de los movimientos sociales en cuanto a sus luchas por medio de los sindicatos, con el fin de garantizar el reconocimiento de sus derechos y el cumplimiento de sus demandas en el marco de los procesos de globalización.

Empero, como otro marco de acción, los sindicatos han realizado distintas reuniones y han sido asistentes y/o participantes a muchas de las cuales han sido convocadas. Lo que, resalta el marco de la gobernanza local y el papel que desempeñan las trabajadoras domésticas al negociar y debatir una serie de políticas en una misma mesa con otros actores (estatales y no estatales).¹⁸

En primera instancia, en el año 2015 (27-28 de octubre) se realizó el Foro Latinoamericano y del Caribe sobre el trabajo doméstico en la ciudad de Medellín (Antioquia), el cual es una:

Iniciativa de organizaciones de trabajadoras domésticas que convoca a sus pares en América Latina e iniciativas de empleadores que promueven la realización de derechos en este sector, para compartir experiencias y definir acciones articuladas de incidencia hacia la ratificación y aplicación del Convenio n°189. (Federación Internacional de Trabajadores del Hogar, 27 de octubre de 2015)

Adicionalmente, en ésta se llevó a cabo un análisis sobre la situación de las trabajadoras domésticas en la región, en la cual también se resaltó la presencia de las nuevas formas de acción colectiva (movimientos sociales transnacionales) que demandan sus derechos. Conformadas por organizaciones de las trabajadoras, organizaciones de apoyo que abogan por el cumplimiento de sus derechos laborales y diversas organizaciones a nivel global; pues contó con la participación de la Federación Internacional de trabajadores domésticos (IDWF), La red caribeña de trabajadores domésticos (Caribbean Domestic Workers Network), la National Union of Domestic Employees (NUDE), la Federación de mujeres trabajadoras domésticas y oficios varios de Nicaragua (FETRADOMOV), la

¹⁸ (Valdivieso, 2010).

Secretaría General de la Federación Nacional de trabajadoras y trabajadores del hogar del Perú (FENTRAHOP), La Asociación de trabajadoras remuneradas del hogar de Ecuador, el Sindicato Nacional de trabajadoras y trabajadores del hogar de México, el Sindicato único de Trabajadoras domésticas de Uruguay, la Unión Nacional Fenamutra trabajadoras del hogar de República Dominicana (UNFETRAH) y con la Iniciativa Hogar Justo Hogar de México (Hablemos de emplead@s domésticas, octubre de 2015).

Por otro lado, se desarrolló una reunión el 5 de octubre de 2017 según el Ministerio del trabajo, la cual fue presidida por la ex viceministra de relaciones laborales e inspección Liliana Ojeda, el ex viceministro de empleo y pensiones Fredys Socarrás y líderes de los diferentes sindicatos de las trabajadoras domésticas del país. Éstas, propusieron en el marco de dicha reunión, una “Agenda sindical del sector doméstico” como iniciativa que sería tenida en cuenta frente a los diferentes temas de análisis que hacen parte de la implementación del Convenio N° 189 de la OIT sobre el trabajo decente de trabajadoras y trabajadores domésticos. Además, se propuso dentro de dicha agenda el tema sobre eliminar y combatir tanto la discriminación racial como de género, establecer la jornada máxima para las trabajadoras domésticas internas, la regulación del trabajo doméstico, capacitaciones para las organizaciones de sindicatos, regulación del trabajo doméstico, normas sobre acoso laboral y entre otros. Esta reunión, también contó con el apoyo de otras entidades como la Escuela Nacional Sindical, la Fundación Bien Humano, la Red nacional de formalización laboral del Ministerio del Trabajo, la comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales, entre otros.

Pues bien, de este modo (como se ha expuesto) las trabajadoras han desarrollado e incrementado su participación en la arena internacional, esto gracias a los actuales procesos de la globalización que permiten la transnacionalización de sus acciones a todo el globo. Sin embargo, sus acciones no finalizan aquí. Por otro lado, las trabajadoras también formaron la primera

organización regional de trabajadores del hogar en el mundo, la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (COLACTRAHO), en el año 1988 en la ciudad de Bogotá con representantes de 11 países¹⁹, quienes trataron temas en cuanto a sus experiencias, tanto como trabajadoras y activistas, y se gestionó a partir del contacto entre las dirigentes de Brasil, Chile, Colombia y Perú. Ésta, reúne principalmente asociaciones y sindicatos, además de federaciones nacionales y fue creada bajo el lema “*no basta tener derechos, hay que tener conciencia para defenderlos*”, lo que condujo a la elaboración de una serie de estatutos, la formación de un comité ejecutivo y de una plataforma de lucha, con el fin de transformar las condiciones tanto de explotación como de discriminación (para lo cual se han llevado a cabo congresos, seminarios, reformas laborales y capacitaciones) y de promover la sindicalización (Goldsmith, 2013).

Por otra parte, la organización ha mantenido contactos con asociaciones afines en Canadá, Estados Unidos, Europa y África y ha logrado concretar acciones globales que enmarquen sus demandas y reivindicaciones en el marco de los procesos de globalización, tal como la creación de la Red Internacional de Trabajadoras del Hogar (IDWN, International Domestic Workers Network), hoy día conocida como la Federación Internacional de Trabajadoras del hogar, la cual tiene como objetivo “construir una organización fuerte de trabajadores domésticos, democrática y de unidad nacional/ global para proteger y promover los derechos de las trabajadoras domésticas en todas partes” (Federación Internacional de Trabajadoras del hogar, 23 de abril de 2015).

Por último, en cuanto a esto, en el presente año se realizó el II Encuentro Nacional de trabajo doméstico el 28 de julio en la ciudad de Medellín, en el que las organizaciones debatieron sobre sus prioridades y ajustes para la agenda que se presentaría al Ministerio del trabajo y a la Comisión tripartita, creada a partir del

¹⁹ México, Venezuela, República Dominicana, Colombia, Brasil, Paraguay, Uruguay, Bolivia, Perú, Argentina y Chile.

Convenio n°189. En ésta, se mencionó que el trabajo articulado entre las organizaciones sindicales y las ONG han logrado abrir espacios y normas favorables a las trabajadoras (las cuales se expondrán en el siguiente capítulo). Sin embargo, no es suficiente, ya que aún existen retos como ajustar los mecanismos de concertación, la inspección de dicho trabajo por parte del Ministerio del trabajo que no funciona (puesto que además no se aprecian las violaciones de los derechos de las trabajadoras en cuanto a jornadas laborales, condiciones de trabajo, pagos de seguridad social y primas), el pago de horas extras debido a que según la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE al 99% de las trabajadoras se les omite esto y el derecho a la pensión, la facilitación del acceso a la justicia, a los créditos de vivienda y a la apertura de espacios de formación y/o aprendizaje y certificación en distintos oficios y emprendimientos (Escuela Nacional Sindical, 3 de agosto de 2018).

De acuerdo a lo anterior, es posible evidenciar que es en el espacio transnacional en el cual las trabajadoras del hogar se han organizado y fortalecido, haciendo uso de sus derechos laborales colectivos e invocando así, el respeto y la garantía de sus derechos en el escenario internacional por medio del Convenio y a través de la construcción de amplias coaliciones que sobrepasan fronteras (localismo globalizado); y a partir de esto, han logrado visibilizar sus condiciones y alcanzar su reconocimiento como interlocutoras políticas y la legitimidad de sus demandas (Goldsmith, 2013). Esto, al interior de los Estados, lo que conlleva a la transnacionalización del campo jurídico, en tanto éste es presionado por las acciones globales de las trabajadoras domésticas respecto a sus derechos y a la inclusión de los mismos en las agendas políticas y en la jurisprudencia colombiana; y en la arena internacional, puesto que aún sigue existiendo una brecha entre lo pactado y lo cumplido en cuanto a sus derechos laborales.

Capítulo 4: Evolución de garantías de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas en Colombia a partir del año 2014.

Por último, en el presente capítulo se expone el cumplimiento del Estado (de acuerdo a lo planteado por Simmons, 2008) colombiano a las trabajadoras domésticas en cuanto a sus derechos laborales.

4.1 Derechos reconocidos de las trabajadoras domésticas.

Tras la ratificación del Convenio n°189, se promulgó la Ley 1788 del 7 de julio de 2016, la cual reconoció el pago de la prima de servicios a las trabajadoras domésticas en Colombia. Ante esto, el 14 de junio del presente año, la exministra del Trabajo Griselda Restrepo estableció que dicho pago debería extenderse máximo hasta el día 30 de junio, por parte de los empleadores del país, y quienes lo incumplan, serán sancionados (Ministerio del Trabajo, 2018).

Adicionalmente, por medio del establecimiento de dicha ley, se determinó en el artículo 3 la instauración de Mesas de seguimiento a la implementación del Convenio n° 189 de la OIT de manera periódica, con el fin de promover políticas públicas entre el gobierno, los empleadores y las organizaciones de trabajadores, que impulsen el desarrollo del trabajo decente en el sector doméstico remunerado. Dicha mesa, debe estar estructurada y compuesta por medio de una agenda por parte del Ministerio del Trabajo; asimismo, éste último debe presentar informes anuales al Congreso de la República sobre las acciones y los avances de garantías de derechos del sector de las trabajadoras domésticas (Ministerio del Trabajo, 2018).

En este sentido, en los reportes de los años 2016-2017 se estableció que el Ministerio del Trabajo había remitido memoria de Convenios ratificados a la OIT; en el cual se exponen los avances que ha desarrollado el gobierno en calidad de cumplir con los objetivos dispuestos en los Convenios, dentro de los cuales, se presentó al Convenio n°189; a partir del cual el gobierno colombiano presentó el

avance de los derechos vigentes en el Convenio, amparados por la Constitución política, leyes y decretos. Esto, es en los artículos 39 sobre la negociación colectiva y la libertad sindical, la vinculación al sistema de seguridad social por medio de la ley 797 de 2003, la protección sobre la seguridad y la salud en el trabajo doméstico en materia de prevención y promoción de riesgos laborales en la ley 1562 de 2012 y en el decreto 1443 de 2014, el respeto de las horas laborales de ocho a diez horas diarias previstas en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y en la sentencia C-372 de 1998, la información comprensible sobre las condiciones de empleo y el contrato de trabajo escrito respaldados en los artículos 37, 38 y 39 del Código sustantivo del trabajo, las condiciones de empleo equitativas en los artículos 13, 25 y 53 de la Constitución política que establecen los derechos y las condiciones mínimas a todos los trabajadores, la protección contra el abuso, acoso y la violencia en la ley 1010 de 2006, la libertad sindical y de negociación colectiva bajo el artículo 39 de la Constitución y el 353 del Código sustantivo del trabajo, la prohibición del trabajo forzado en el artículo 17 de la Constitución, del trabajo infantil en el artículo 2 y por último, la eliminación de la discriminación de acuerdo a motivos de sexo, raza y el salario mínimo en el artículo 53, en el que se establece el derecho fundamental de todos los trabajadores a una remuneración y en el artículo 143 del Código sustantivo del trabajo donde se prohíben las diferencias salariales por raza, sexo u otras razones (Ministerio del Trabajo, 2016-2017).

4.2 Balance de logros alcanzados por la jurisprudencia en cuanto al reconocimiento de derechos de las trabajadoras domésticas.

Tal como lo expuesto hasta aquí, en el año 2014 Colombia ratifica el Convenio 189 de la OIT. No obstante, en ese mismo año, la Corte Constitucional promulgó una serie de sentencias que ayudaron a reconocer la difícil situación de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas. Dado esto, se estableció el déficit de protección hacia las trabajadoras domésticas, y se exhortó al Congreso de la república y al gobierno nacional a adoptar e implementar medidas de política

pública que logren garantizar el derecho a la prima de servicios. Esto, dada la alusión al Convenio n°189 de la OIT y a la obligación del Estado resaltada tanto por el derecho interno como por el derecho internacional de los derechos humanos, de “asegurar a las personas vinculadas, condiciones decentes de trabajo y, especialmente, la plena vigencia del principio de igualdad”. Sin embargo, aún tal obligación se incumple (sentencia C-871/14).

Adicionalmente se establece en dicha sentencia que el orden jurídico colombiano de acuerdo a lo planteado en el Convenio n°189, ha avanzado en materia de igualdad y de formalización del trabajo doméstico; a partir de la entrada en vigencia de la Constitución Política de 1991, de los principios fundamentales del trabajo expuestos en ella y del artículo 13 Superior en donde se prohíben los tratos desiguales o discriminatorios contra las trabajadoras domésticas y por tanto, se ordena medidas positivas.

Posteriormente, se aludió a la prevención y promoción de riesgos laborales, en donde: “todo empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales” (artículo 8, decreto 1443 de 2014). Esto, bajo la emisión de directrices para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, que debe ser aplicado por los empleadores tanto públicos como privados, los contratantes de personal bajo la modalidad del contrato civil, comercial o administrativo, el sector cooperativo y las empresas de servicios temporales; basado en el *Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*, en donde se establecen los lineamientos o normas fundamentales en asuntos de seguridad y salud en el trabajo, que a su vez, sirve de base para armonizar las leyes y/o reglamentos que regulen las actividades y condiciones laborales de los países miembros; y en las *Directrices sobre la seguridad y la salud en el trabajo*, publicadas por la OIT en el año 2001, las cuales resaltan el impacto del régimen internacional a nivel local en tanto que son un modelo para elaborar normas nacionales en este ámbito (Decreto 1443 de 2014).

Luego, la Corte logró reconocer a las trabajadoras domésticas como un grupo vulnerable que debe ser sujeto de especial protección²⁰ y, además, cobijar dicha labor bajo un contrato de trabajo, donde existe una subordinación a cambio de una remuneración, ya sea por tiempo completo o días determinados. Empero, ante esto la Corte (como ya se mencionó anteriormente) también expone la subvaloración del trabajo en la mayoría de los casos, debido a la falta de preparación de las mujeres, la escasez de recursos y la carencia de medios efectivos que repriman la violación o amenaza a sus derechos fundamentales. En este sentido, la Corte ha sido capaz de avanzar en el reconocimiento de la situación de las trabajadoras domésticas a pesar de la constitucionalidad del Convenio n°189, de contar con una serie de mandatos constitucionales como los artículos 25 y 53 en donde se evidencian los principios del trabajo y su instauración como derecho y deber social que goza de protección estatal y del establecimiento de reglas constitucionales en la Carta Magna que obligan al Estado a garantizar el derecho a pago oportuno y de pensiones, aluden a la pertenencia de los Convenios internacionales del trabajo (ratificados) a la legislación interna y a la prohibición de que los distintos contratos, acuerdos, leyes y convenios socaven la libertad, la dignidad humana o el derecho de los trabajadores (Sentencia T-185/16) de acuerdo a lo establecido por el derecho internacional.

Consecuentemente, la Corte Constitucional reforzó los derechos de las trabajadoras domésticas establecidos en las anteriores sentencias y leyes, y, asimismo, incluyó que la conciliación no debe ser usada con el fin de desconocer los derechos laborales irrenunciables, tal como lo es el de la seguridad social (Sentencia T-343/16); lo que puede ser visto como un punto positivo en la medida en que se logra rescatar lo ya mencionado y adjudicar una nueva responsabilidad sobre el cumplimiento de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas.

²⁰ “Como un deber que se desprende de la cláusula de igualdad constitucional dirigida a la superación de las barreras discriminatorias que atentan contra los derechos fundamentales de este grupo poblacional, que generalmente están atadas a las condiciones laborales” (inciso 30, Sentencia T-185/16).

Por otro lado, se expidió la ley 1788 de 2016, la cual tuvo como objetivo garantizar el acceso al derecho de pago de la prima de servicios no solo a las trabajadoras domésticas; sino también a choferes del servicio familiar, trabajadores por días o de fincas y a aquellos que estén contemplados en el Título III del Código Sustantivo del Trabajo. Ésta ley, fue aprobada de acuerdo al Convenio n°189 (impacto de éste en el ámbito local) en cuatro sesiones de debates legislativos; en primer lugar, en la Comisión séptima de la cámara de representantes el 15 de septiembre de 2015, el segundo en la plenaria de la cámara de representantes el 14 de diciembre de 2015, el tercero en la Comisión séptima del senado el 24 de mayo de 2016 y el último el 16 de junio de 2016; lo cual evidencia el lento proceso de aprobación en el Congreso, puesto que sólo hasta cinco años después de la ratificación del Convenio n°189 de la OIT se logró avanzar en el reconocimiento de dicho derecho importante y ampliamente valorado para cada una de las trabajadoras domésticas (Hablemos de emplead@s domésticas, s.f.).

Por último, la Corte Constitucional por medio de una acción de tutela interpuesta, recordó el derecho que poseen los trabajadores a la seguridad social²¹ por parte de los empleadores, aludiendo a regímenes internacionales de los derechos humanos e integrándolos dentro de la ley doméstica, lo cual hace referencia a una de las formas de influencia del derecho internacional al interior del Estado (Simmons, 2008). En esta se menciona la *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre* que define a la seguridad social como la protección contra las consecuencias de la vejez, la desocupación y de incapacidad

²¹ Consagrado en el artículo 48 de la Constitución Política como un derecho irrenunciable de toda persona y como un servicio público obligatorio a cargo del Estado, que tiene como propósito principal el mejoramiento de la calidad de vida y la dignidad humana, mediante la protección de las personas que están en imposibilidad física o mental para obtener los medios de subsistencia que les permitan llevar una vida digna a causa de la vejez, del desempleo o de una enfermedad o incapacidad laboral. Así mismo, en concordancia con el artículo 53 de la Constitución Política, la garantía de la seguridad social es uno de los principios mínimos fundamentales de la relación laboral (inciso 44, sentencia T-185/16).

que impidan obtener medios de subsistencia, el *Protocolo de San Salvador* y el artículo 9 del *Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales* (PIDESC), el cual dispone que el otorgar la garantía de dicho derecho, es importante para asegurar el principio de dignidad humana de las personas, en cuanto éstas no posean la capacidad para ejercer sus derechos reconocidos (sentencia T-722/17).

Por otro lado, establece que cuando los empleadores omiten el pago de pensión a las trabajadoras domésticas, éstas últimas pueden tener derecho a una pensión-sanción, lo que hace referencia a: “La prestación que debe reconocer el empleador en los eventos en que la relación laboral haya estado vigente por un periodo superior a 10 años y cuando la terminación del contrato de trabajo se haya producido sin justa causa” (sentencia T-722/17).

Asimismo, la Corte ha resaltado los derechos que deben ser garantizados a las trabajadoras, contenidos en el contrato de trabajo y promulgados en el Convenio n°189 (salario mínimo legal vigente, pago de horas extras, indemnización cuando el empleador decida terminar de forma unilateral el contrato de trabajo sin justa causa auxilio de transporte, indemnización equivalente a 180 días del salario en caso de que el trabajador sea despedido o termine su trabajo por causa de discapacidad, afiliación a la seguridad social, pago de prestaciones sociales) y ha hecho énfasis en afirmar que la informalidad de la contratación no debe culminar en la vulnerabilidad de tales derechos (Sentencia T-014/15).

Pues bien, lo anterior evidencia que ha existido emisión de jurisprudencia hacia la búsqueda de garantías de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas. Y, aunque, la jurisprudencia ha invocado el Convenio n°189 e instrumentos del derecho internacional, aún no existe la verdadera implementación de esto (puesto que en las mismas sentencias y en la realidad se reconoce) a tal punto que de manera amplia los derechos de las trabajadoras que existen en el país puedan ser otorgados, esto en tanto que el reconocimiento de derechos no se puede ni debería reducirse a unos cuantos aspectos tal como el pago de la prima

de servicios y acceso a seguridad social. No obstante, con el paso del tiempo y desde la creación de los sindicatos de las trabajadoras domésticas, se ha evidenciado la manifestación de las mismas y su incidencia en la creación de legislación nacional y/o jurisprudencia en términos de derechos laborales; lo cual, ha conducido a la *transnacionalización del campo jurídico* Sousa (1998), en donde el derecho estatal se ha visto influenciado tanto por presiones de las trabajadoras domésticas como de la OIT; es decir, ya no existe solamente dentro de sus fronteras y además, ha sido influenciado por el derecho internacional, involucrándose éste último en el sistema legal, lo cual está ligado al comportamiento de los gobiernos y/o sus agencias oficiales.

Conclusiones

La globalización, es un término que refleja cambios y/o transformaciones sociales, políticas, económicas y culturales, que, de alguna u otra forma, impactan los aspectos de la vida y de la sociedad. Sin embargo, esta también ha acarreado el surgimiento de problemas globales como la violación de los derechos humanos, que sobrepasan las fronteras de los Estados-nación y que éstos últimos no son capaces de resolver de manera individual. Es por eso que, frente a dicha situación, se ha constituido el sistema de gobernanza global, como una estrategia o herramienta útil para superar dichos problemas ocasionados por la globalización, en donde desempeñan un rol importante las organizaciones de la sociedad civil. A esto, se ha sumado el derecho internacional, debido a que en éste se crean principios y reglas que determinan los derechos y deberes de los Estados, los cuales requieren de su cumplimiento a nivel interno, a fin de que se cumplan las funciones para las que ha sido diseñado el derecho; tal como se demanda el cumplimiento por parte de los Estados, del derecho laboral, regulado a nivel global (por medio de la Organización Internacional del Trabajo y de los instrumentos pertenecientes al régimen internacional de los derechos humanos) con el objetivo de evitar violaciones de derechos humanos.

En este sentido, el Estado colombiano ha dado un paso al responder al derecho laboral, en la medida en que se ha regulado el derecho laboral colectivo; el cual busca proteger los derechos de los trabajadores, garantiza y permite desarrollar el derecho de asociación sindical y todo lo que de éste procede. Además, ha regulado lo relacionado con las organizaciones de los trabajadores y los empleadores en cuanto a sus derechos y obligaciones. Lo que se consagra en la Constitución Política de 1991, en el Código Sustantivo del Trabajo, en el

Estatuto del Trabajo, y en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de carácter laboral ratificados por Colombia.

En cuanto a esto, cabe resaltar el más reciente Convenio ratificado por Colombia (el 9 de mayo de 2014): *el Convenio n°189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011*. Lo cual se logró gracias a la presión ejercida por parte de las centrales nacionales de trabajadores como la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) y la Confederación General del Trabajo (CGT); de acuerdo con la *campaña global 12+12* lanzada por la Confederación Sindical Internacional (apoyada por la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar), la cual tenía objetivo alcanzar 12 ratificaciones de países para el año 2012. Esto, dado que la labor del trabajo doméstico ha sido subvalorada en la sociedad y sus trabajadoras (alrededor del 95% en el país) se han categorizado entre los grupos más vulnerables. En virtud de lo cual, tienden a ser contratadas en condiciones precarias y, por consiguiente, a padecer la violación de sus derechos laborales. Sin embargo, así como dicha situación ha incrementado, también lo han hecho las distintas acciones de las trabajadoras domésticas a través de la conformación de movimientos sociales transnacionales en el marco de los procesos de la globalización (evidenciado en el ejercicio del derecho colectivo; es decir, principalmente en el derecho de asociación sindical), con el propósito de exigir sus demandas y el respeto y/o garantía de sus derechos tanto a nivel nacional como global.

Por lo cual, lo anterior ha sido considerado como un elemento de presión al gobierno nacional, lo que ha conllevado a la transnacionalización del campo jurídico y ante lo cual, la jurisprudencia colombiana tras la ratificación del Convenio (2014), se ha pronunciado al respecto y principalmente, en términos de conceder garantías de seguridad social y pago de salarios legales vigentes, dentro de lo cual se encuentra el derecho a la prima de servicios como el más importante y otorgado mediante la ley 1788 del año 2016. No obstante, cabe resaltar que dicha

promulgación junto con las sentencias emitidas por la Corte Constitucional (como la T-722/17), han hecho alusión a lo establecido en el Convenio n°189 y a instrumentos del derecho internacional como la *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*; y si bien, aunque con esto se ha alcanzado a instaurar el reconocimiento de algunos derechos laborales para las trabajadoras domésticas en el país, aún no es suficiente (aunque representa un avance) a tal punto de conceder garantías y/o cumplimiento; lo que es considerado como un reto para el actual gobierno nacional.

Referencias Bibliográficas

- Aart, J. (2001). The globalization of world politics. En: Baylis, J., & Smith, S. (Ed). *The globalization of world politics. An introduction to international relations*. Oxford, UK Oxford University, 2001.
- Afanador, F. & Escobar, F. (2016). *Derecho colectivo del trabajo*. Bogotá Legis Editores, 2016.
- ¿Aliados u obstáculos? el papel de los empleadores domésticos en Colombia. (2018, Jan 29). *OpenDemocracy* (2018). Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/1992042751?accountid=13250>
- Bakker & Vierucci (2008), Introduction: a normative or pragmatic definition of NGOs? En: Dupuy, P & Vierucci, L (Eds.), *NGOs in international law: efficiency in flexibility?*. Edward Elgar Publishing Limited.
- Bartelson, J. (2010). The social construction of globality. *International Political Sociology*, 4 (3), 219-220.
- Beck, U., Giddens, A. & Lash, S. (1997). Dimensiones sociales de la globalización, los procesos globales y la política en la sociedad del riesgo. En: *Modernización reflexiva. Política, tradición y estética en el orden social moderno*.
- Beck, U., Moreno Carrillo, B., & Borrás, M. R. (1998). *¿Qué es la globalización? falacias del globalismo, respuestas a la globalización*. Barcelona Paidós c1998.
- Bell, D. (1987). The world and United States in 2013, Daedalus 116. En: A. Giddens (1997), *Consecuencias de la modernidad*. Madrid: Alianza.
- Cabanellas, G. (1984). *Diccionario enciclopédico de derecho usual*. Buenos Aires, Edit. Heliasta.

Cartilla laboral (2018). Bogotá Legis Editores, 2018.

Cassese, A. (2005). *International Law*. Oxford, UK; New York Oxford University Press 2005.

CYNLEW. (2016). Empleadas domésticas ahora gozan de prima. *Portafolio*, Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/1850698763?accountid=13250>

Código Sustantivo del Trabajo. 2011.

Confederación Sindical Internacional (s.f.). *Trabajadores y Trabajadoras del Hogar*. Recuperado de: <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-domesticworkersunite-final-es-final-digital.pdf>

Constitución Política de Colombia (s.f.). Recuperado de: <http://www.constitucioncolombia.com/indice.php>

Constitución Política de Colombia (s.f.). *Artículo No. 53*. Recuperado de: <http://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-2>

Corte Constitucional de Colombia (1992). *Sentencia No. T-542/92*. Recuperado de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/t-542-92.htm>

Corte Constitucional de Colombia (1995). *Sentencia No. C-225/95*. Recuperado de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1995/c-225-95.htm>

Corte Constitucional de Colombia (1998). *Sentencia No. C-400/98*. Recuperado de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/c-400-98.htm>

- Corte Constitucional de Colombia (2003). *Sentencia No. C-067/03*. Recuperado de:
<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/c-067-03.htm>
- Corte Constitucional de Colombia (2016). *Sentencia No. T-185/16*. Recuperado de:
<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-185-16.htm>
- Corte Constitucional de Colombia (2014). *Sentencia No. C-871/14*. Recuperado de:
<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/C-871-14.htm>
- Corte Constitucional de Colombia (2015). *Sentencia No. T-014/15*. Recuperado de:
<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/t-014-15.htm>
- Corte Constitucional de Colombia (2016). *Sentencia No T-343/16*. Recuperado de:
<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-343-16.htm>
- Corte Constitucional de Colombia (2017). *Sentencia No T-722/17*. Recuperado de:
<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-722-17.htm>
- David, S. R., & Pilar, C. Z. (2015). Las dimensiones del trabajo doméstico como trabajo esclavo en el contexto de las sociedades iberoamericanas. *Revista Direitos Fundamentais & Democracia*, 17(17), 3-24. Recuperado de:
<https://search.proquest.com/docview/1969988207?accountid=13250>
- Decreto 325 (24 de febrero de 2016). Recuperado de:
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_0325_2016.html
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2016). *Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE* (12 de octubre de 2016). Recuperado de:
https://formularios.dane.gov.co/Anda_4_1/index.php/catalog/427/data_dictionary
- Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) 2010-2017. *La gran encuesta integrada de Hogares*.

Dussel, E. (2001). ¿Una gobernanza global ante la creciente polarización territorial internacional? Recuperado de: http://nuso.org/media/articles/downloads/3009_1.pdf

Escuela Nacional Sindical (2018). Recuperado de: <http://www.ens.org.co/>

Escuela Nacional Sindical (1 de agosto de 2018). *Historia tras las cortinas: cifras y testimonios sobre el trabajo doméstico en Colombia*. Recuperado de: <http://ail.ens.org.co/informe-especial/historias-tras-las-cortinas-cifras-y-testimonios-sobre-el-trabajo-domestico-en-colombia/>

Escuela Nacional Sindical (3 de agosto de 2018). *Los retos del trabajo doméstico en el gobierno Duque*. Recuperado de: <http://ail.ens.org.co/noticias/los-retos-del-trabajo-domestico-en-el-gobierno-duque/>

Escuela Nacional Sindical (2018). *Sacudir la indiferencia*. Recuperado de: <http://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2018/08/Cartilla-sacudir-la-indiferencia.pdf>

Estatuto del trabajo.

Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (23 de abril de 2015). *Sobre Nosotros*. Recuperado de: <http://idwfed.org/es/sobre-nosotros>

Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (27 de octubre de 2015). *Foro Latinoamericano y del Caribe sobre trabajo doméstico*. Recuperado de: <http://idwfed.org/es/relatos/foro-latinoamericano-y-del-caribe-sobre-trabajo-domestico>

Flint, C. y Peter Taylor, P. (2002): *Geografía política*. Madrid: Trama.

García, D. (2000). Estado-nación y globalización. Buenos Aires: Ariel.

Global Alliance Against Traffic in Women (s.f). *Sindicato de Trabajadoras domésticas (SINTRASEDOM)*. Recuperado de: <http://www.gaatw.org/members/the-americas/124-membership/latin-american-countries/508-sintrasedom>

Goldsmith, M (enero-abril, 2013). *Los espacios internacionales de la participación política de las trabajadoras remuneradas del hogar. Revista de Estudios Sociales*. Recuperado de: <https://appsciso.uniandes.edu.co/pfaciso/res/view.php/837/index.php?id=837>

Grant, J. P (2010). International Law and Municipal Law. En: *International Law*. Dundee: Edinburgh University Press. Recuperado de: file:///D:/Downloads/GrantJohnP_2010_3InternationalLawAndM_InternationalLaw.p

Habermas, J. (1968). *Conocimiento e Interés*. Traducción Guillermo Hoyos.

Hablemos de Emplead@s domésticas. (2 de abril de 2013). *El sindicato Utrasd*. Recuperado de: <http://www.trabajadorasdomesticas.org/empleadas-xm-domesticas-xm/sindicato-utrasd.html>

Hablemos de Emplead@s domésticas (octubre de 2015). *Foro Latinoamericano y del Caribe sobre trabajo doméstico*. Recuperado de: (<http://www.trabajadorasdomesticas.org/foro-latinoamericano-y-del-caribe-sobre-trabajo-dom%C3%A9stico.html>)

Hablemos de Emplead@s domésticas (agosto de 2018). *Quiénes Somos*. Recuperado de: <http://trabajadorasdomesticas.org/el-movimiento/quienes-somos.html>

Hablemos de Emplead@s domésticas (s.f). *Legislación de empleadas domésticas en Colombia*. Recuperado de: <http://www.trabajadorasdomesticas.org/la-ley/legislacion-laboral-en-colombia.html>

Held, D. (1997). *La democracia y el orden global*. Barcelona: Tusquets.

Held, D. y McGrew, A. (ed.). (2007). *Governing Globalization*. Cambridge: Polity Press.

Held, D; McGrew, Goldblatt y Perraton (2002). *Transformaciones globales: política, economía y cultura*. México: Oxford University Press.

International Labour Organization (2015). *Global estimates on migrant workers*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf

Jessop, B. (2003). The future of the State in an era of globalización. *Internationale Politik und Gesellschaft* 3, Bonn.

Kaldor, M. (2005). *La sociedad civil global: una respuesta a la guerra*. Barcelona: Tusquets Editores.

Kamminga, M. (2005), The evolving status of NGOs under international law: a threat to the inter-state system? En: P. Alston (Ed.), *Non-State Actors and Human Rights* (pp. 93-111). Oxford: Oxford University Press.

Keohane, R. y Nye, J. (1988). *Poder e independencia: la política mundial en transición*. Buenos Aires: Grupo Editor Latinoamericano.

Koh, H. (1997). Why Do Nations Obey International Law?, *Yale Law Journal*, 106.

Leis, H. y Viola, E. (2003). Gobernabilidad global posutópica, medio ambiente y cambio climático. *Revista Nueva Sociedad*, 185.

León, M. (1993), Trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia. En: Kuznesof, E., Higman, B.W., Lauderdale Graham, S., García de Castro, M., Chaney, E.M., & Guayara, C (1993). *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada*. Trabajadoras domésticas en América Latina. Caracas Nueva Sociedad 1993.

Lindblom, A (2005). *Non-Governmental Organisations in International Law*, Cambridge: Cambridge University Press.

Lowe, A. V. (2007). International Law. Oxford: OUP Oxford. Recuperado de: <http://eds.b.ebscohost.com.ezproxy.javeriana.edu.co:2048/eds/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzY4MDAwNF9fQU41?sid=9f1e0846-8b96-436d-add1-a8427ad416c0@sessionmgr103&vid=4&format=EB&rid=27>

Martell, L. (2007). The Third Wave in Globalization Theory. *International Studies Review*, 9(2), 173-196. Recuperado de: <http://www.jstor.org.ezproxy.javeriana.edu.co:2048/stable/4621804>

Messner, D. (2001). Globalización y gobernabilidad global. *Nueva Sociedad*, 176, 48-66. Recuperado de: http://nuso.org/media/articles/downloads/3005_1.pdf

Messner, D. (2002). Estructurar la globalización. Nuevas exigencias de los Estados, las regiones, las empresas y las políticas de desarrollo. En T. Altenburg y D. Messner (Eds.), *América Latina competitiva. Desafíos para la economía, la sociedad y el Estado*. Caracas: Instituto Alemán de Desarrollo (IAD), Deutsche Gesellschaft Fur Technische Zusammenarbeit (GTZ), Nueva Sociedad.

Ministerio de Justicia (10 de junio de 1931). *Ley 83 de 1931*. Recuperado de: <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?id=1627577>

Ministerio del Trabajo (31 de julio de 2014). *Decreto 1443 de 2014*. Recuperado de:http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa

Ministerio del Trabajo (5 de octubre de 2017). *Se evalúan avances de las políticas del sector de las trabajadoras domésticas*. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2017/octubre/se-evaluan-avances-de-las-politicas-del-sector-de-las-trabajadoras-domesticas>

Ministerio del Trabajo (2016-2017). *Informe de actividades sector trabajo al congreso de la República*. Recuperado de: <file:///D:/Downloads/Informe%20al%20Congreso%20Sector%20Trabajo%202016%20-%202017.pdf>

Ministerio del Trabajo (2017-2018). *Informe de actividades sector trabajo al congreso de la República*. Recuperado de: <file:///D:/Downloads/Informe%20Congreso%202017-2018.pdf>

Nace en Colombia el primer sindicato de empleadas del hogar afrodescendientes. (2013, Apr 03). *EFE News Service*. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/1323160221?accountid=13250>

Obando, J. (2016). *Derecho laboral*. Bogotá Editorial Temis, 2016.

Organización Internacional del Trabajo (s.f). *Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos*, 2011 (núm. 189). Recuperado de: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189

Organización Internacional del Trabajo (s.f). *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*, 1948 (núm.87). Recuperado de:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO

Organización Internacional del Trabajo (s.f.). *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*, 1949 (núm. 98). Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO

Organización Internacional del Trabajo (s.f.). *Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública*, 1978 (núm. 151). Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312296:NO

Organización Internacional del Trabajo (s.f.). *Convenio sobre la negociación colectiva*, 1981 (núm. 154). Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312299:NO

Organización Internacional del Trabajo. (1950). Geneve Imprimeries Populaires.

Organización Internacional del trabajo (2011). *Trabajadores domésticos: estimaciones a nivel mundial y regional*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_159562.pdf

Organización Internacional de Trabajo (2018). *Trabajadores domésticos*. Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo (2018). *Solicitud directa (CEACR)-Adopción: 2017, Publicación 107 reunión CIT (2018)*. Recuperado de:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMM ENT_ID:3333842

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2017). UNESCO. *Ciencias sociales y Humanas*. Recuperado de: <http://www.unesco.org/new/es/social-and-human-sciences/themes/advancement/networks/larno/legal-instruments/nature-and-status/>

Pastrana, E. (2005). Extinción o reinención del Estado nación frente a los desafíos globales. En: *Desafíos*, núm.12. CEPI.

Pastrana, E & Pacheco, Y. (2010). La Convención Ramsar a lo largo del eje local-global: protección de humedales en el Valle del Cauca. *Papel Político*. 15 (2), p. 573-616. Bogotá. Editorial: Pontificia Universidad Javeriana.

Pastrana, E & Sánchez, A. (2014). Retos de la gobernanza frente a una multipolaridad creciente. En: Pastrana Buelvas, E.F., & Gehring, H. (Ed). *Suramérica en el escenario global. Gobernanza multinivel y birregionalismo*. Primera edición, 2014.

Penagos, L & Giraldo, D. (2017). *El trabajo doméstico desde la óptica de la eficacia de la norma* (tesis de pregrado). Universidad EAFIT, Medellín, Colombia. Recuperado de: https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/12179/GiraldoValencia_David_PenagosZapata_Laura_2017.pdf?sequence=2

Piñeiro, D. (2004). Movimientos sociales, gobernanza ambiental y desarrollo territorial rural. Recuperado de <http://www.rimisp.org/FCKeditor/UserFiles/File/documentos/docs/pdf/0545-005226-documento3rimisp.pdf>

Porter, G. y Welsh Brown, J. (1996). *Global environmental politics*. usa: Westview Press.

Presidencia de la República (2016). *Ley 1788 del 7 de julio de 2016*. Recuperado de: <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201788%20DEL%207%20DE%20JULIO%20DE%202016.pdf>

Ramírez, E., Aristizábal, J., Martínez, J., Muñoz, A. (2011). *Eficacia jurídica y sociológica de los derechos fundamentales de las trabajadoras sexuales en Colombia*. Disponible en: <file:///D:/Downloads/Dialnet-EficaciaJuridicaYSociologicaDeLosDerechosFundament-3896299.pdf>

Raffo, V., Lekha, C., Spiro, P., y Biersteker, T (2007). International law and international politics- old divides, new developments. En: Raffo, V., Lekha, C., Spiro, P., y Biersteker, T (Eds.), *International Law and internacional relations: bridging theory and practice*. Routledge.

Rebasti (2008). Beyond consultative status: which legal framework for an enhanced interaction between NGOs and intergovernmental organizations? En: Dupuy, P & Vierucci, L (Eds.), *NGOs in international law: efficiency in flexibility?*. Edward Elgar Publishing Limited.

Rosenau, J. (2007). Governance in a New Global Order. En: D. Held y A. McGrew (ed.). *Governing Globalization*. Cambridge: Polity Press.

Santos, B.S., Rodríguez, C. & Moncayo Cruz, V. M. (1998). *La globalización del derecho. Los nuevos caminos de la regulación y la emancipación*. Bogotá. Universidad Nacional de Colombia, ILSA 1998.

SASK (2018). Recuperado de: <https://www.sask.fi/espanol/>

Serbin, A. (2001). Fortalezas y debilidades de una sociedad civil emergente. *Revista Nueva Sociedad* 176. Recuperado de: http://nuso.org/media/articles/downloads/3006_1.pdf

- Simmons, B. (2008). International Law and International relations. En Whittington, K., Kelemen, D., Caldeira, G., *The Oxford Handbook of Law and Politics* (pp.187-209). New York, United States: Oxford University Press.
- Simmons, B. (2009). Mobilizing for human rights: International law in domestic politics. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Steger, M.B. (2010). *Globalization*. Second Edition.
- Stiglitz, J. (2002). *El malestar en la globalización*. Bogotá: Editorial Taurus.
- Terz, P. (2001). Cuestiones teóricas del proceso de formación de las normas internacionales. Cali: Ed. faid, Universidad Santiago de Cali.
- Terz, P. y Pastrana, E. (2007). El derecho internacional al despuntar el siglo XXI, un punto de vista sociológico del derecho internacional. *Papel Político*. 12 (2), 535-564. Bogotá: Editorial Pontificia Universidad Javeriana.
- United Nations Office on drugs and crime (24 de octubre de 2016). *Sindicato de Trabajadoras del Servicio Doméstico de Colombia se vincula a campaña Corazón Azul*. Recuperado de: <https://www.unodc.org/colombia/es/press/2016/octubre/sindicato-de-trabajadoras-del-servicio-domestico-de-colombia-se-vincula-a-campaa-corazon-azul.html>
- Valdivieso, A. (2010). La estructura de la gobernanza global y el régimen internacional de los derechos humanos. *Papel Político Estudiantil*, 6 (1 y 2), 183-207. Bogotá: Editorial Pontificia Universidad Javeriana.

Vallespin, F. (2000). El futuro de la política. Madrid: Taurus.

Vasen Kaista (2 de febrero de 2016). *Las empleadas domésticas de Colombia*. Recuperado de: <https://vasenkaista.fi/2016/02/las-empleadas-domesticas-de-colombia/>

Vásquez, E (s.f.). *Análisis De Los Derechos Laborales De Población Vulnerable, Específicamente Trabajadores Del Servicio Doméstico Y Los Trabajadores Sexuales en Colombia*. (tesis de pregrado). Universidad Ces. Recuperado de: http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/1793/2/ESTEFANIA_VASQUEZ_ALVAREZ.pdf

Younes, D. (2016). Derecho constitucional colombiano. Bogotá Legis Editores, 2016.

Anexos

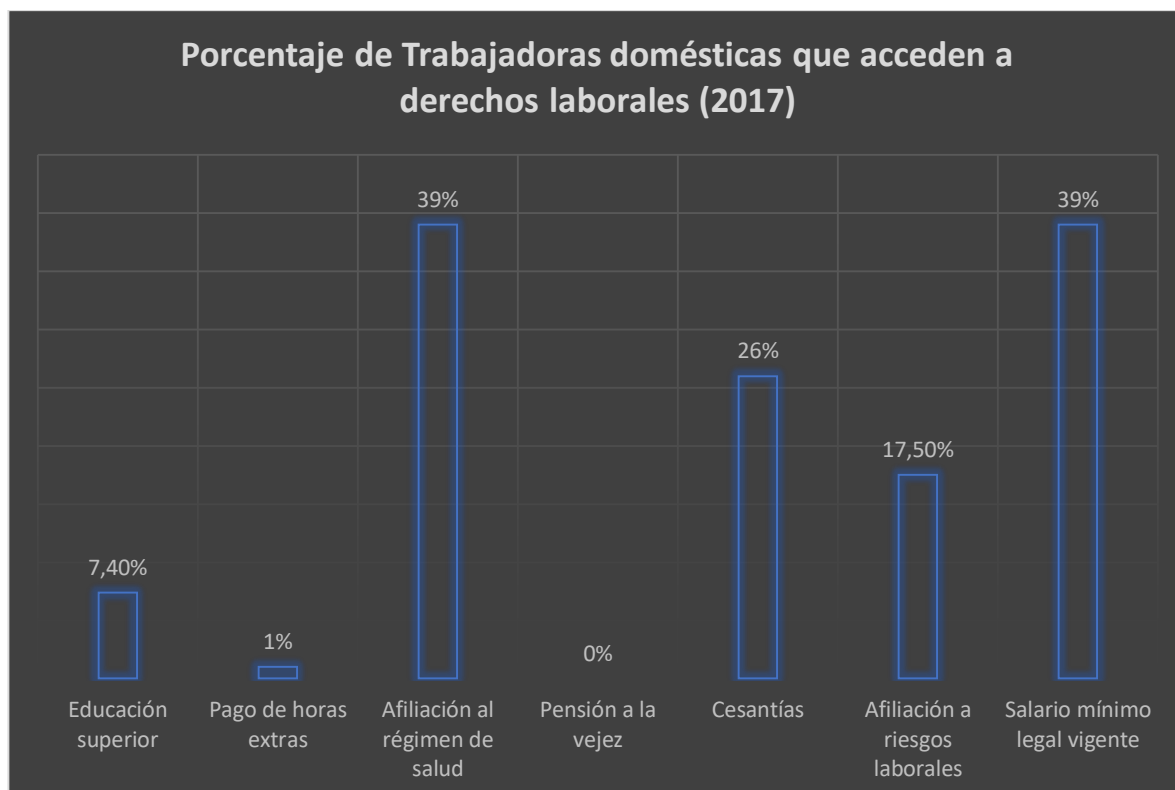


Figura 1. Elaboración propia. **Fuente:** La gran encuesta integrada de Hogares del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) 2010-2017 (Como se citó en la Agencia de Información Laboral de la Escuela Nacional Sindical, 2018).