

**ANÁLISIS ESTUDIO DE CASO TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL
SERVICIO DOMÉSTICO, USUARIOS DEL CONSULTORIO JURÍDICO DE LA
UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR EN BARRANQUILLA, PERIODO 2018-2020**

Autores:

**HELMUTH EFRÉN CASTIBLANCO MANDÓN
ANDRÉS JAVIER DE LAS SALAS MEJIA
DALYS PAOLA ZABALETA POLO**

**Trabajo de investigación para optar al título de Especialista en Derecho Laboral y
Seguridad Social**

TUTOR: JAIRO ENAMORADO ESTRADA

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
PROGRAMA ESPECIALIZACION DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL
UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
NOVIEMBRE, 2021**

TABLA DE CONTENIDO

ABSTRACT.....	4
EXPLORACIÓN Y PANORAMA GENERAL DEL CASO TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL SERVICIO DOMÉSTICO, USUARIOS DEL CONSULTORIO JURÍDICO DE LA UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR BARRANQUILLA EN EL PERIODO 2018-2019	6
La ley 1595 de 2012 por medio de la cual se aprueba el “Convenio sobre el trabajo decente para los trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico.....	10
El precedente constitucional, como mecanismo de protección a los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico	15
Cuadro 1: Desarrollo jurisprudencial sobre el servicio doméstico en Colombia	16
SELECCIÓN Y ESTUDIO DE CASO TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL SERVICIO DOMÉSTICO, USUARIOS DEL CONSULTORIO JURÍDICO DE LA UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR BARRANQUILLA EN EL PERIODO 2018-2019	21
Tabla 1: Atención de usuarios en el periodo 2018 -2019 en el Consultorio Jurídico, USB Barranquilla.....	22
Tabla 2: Atención de usuarios en el periodo 2018 -2019 en el Consultorio Jurídico, USB Barranquilla. Área laboral, porcentajes.....	22
Tabla 3: Área laboral 2018 – 2019 (Categoría de trabajador)	23
Tabla 4: Área laboral 2018 – 2019 (Motivo de consulta)	24
PREGUNTAS DE ESTUDIO.....	28

DISEÑO METODOLÓGICO DEL ESTUDIO DE CASO.....	29
ESTRUCTURA DE LA ENCUESTA.....	31
ENCUESTA.....	33
RESULTADO DE LA ENCUESTA	35
CONCLUSIONES	41
BIBLIOGRAFÍA	45

ABSTRACT

El trabajo en Colombia, de acuerdo al artículo 25 de la constitución política, es un derecho fundamental y una obligación social, con protección especial por parte del Estado, garantizado bajo condiciones dignas y justas en el desarrollo del mismo, a través de la regulación en el cumplimiento de los derechos y deberes de los trabajadores y los empleadores.

El objetivo de este estudio es realizar un análisis de manera detallada de la situación actual y real de las personas que se dedican a las labores del servicio doméstico, desde el trasiego histórico normativo, hasta las últimas conquistas por parte de organismos internacionales y la implementación de los mismos en la legislación colombiana, que permite enmarcar dentro del ámbito jurídico actual, las situaciones a las que se enfrentan a diario los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico en Colombia, y que a muchos de ellos los lleva a ser parte de la comunidad de usuarios que solicitan los servicios legales del Consultorio Jurídico de la Universidad Simón Bolívar en Barranquilla.

Las preguntas de estudio de este trabajo obedecen, en cierta forma, a interrogantes que conlleva un análisis detallado de las causas y generadores del inconformismo de los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico, para llegar a accionar frente a los practicantes del Consultorio Jurídicos de la universidad Simón Bolívar en Barranquilla, lo que solo puede ser alcanzado bajo el análisis exhaustivo del tipo y modalidad del contrato imperante, el reconocimiento o no de las garantías mínimas de estos como trabajadores, el salario justo y el trato digno que regula cualquier relación laboral en Colombia.

Evidentemente las vulneraciones y atropellos por parte de los empleadores, a las garantías mínimas de los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico en Barranquilla, llevaron a estos a insatisfacciones que los motivaron a ejercer el derecho de acción que tiene cada persona en el territorio colombiano en las instalaciones del Consultorio Jurídico de la Universidad Simón Bolívar.

Palabras Claves: Trabajadoras, trabajadores, servicio doméstico, Consultorio Jurídico, Dignidad Humana, Trabajo decente.

**EXPLORACIÓN Y PANORAMA GENERAL DEL CASO TRABAJADORES Y
TRABAJADORAS DEL SERVICIO DOMÉSTICO, USUARIOS DEL CONSULTORIO
JURÍDICO DE LA UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR EN BARRANQUILLA,
PERIODO 2018-2020**

El trabajo es uno de los derechos fundamentales que reviste mayor importancia entre los seres humanos, teniendo en cuenta que está relacionado con el ejercicio de otros como lo es la dignidad humana, lo que lo convierte en un derecho básico, que permite el acceso a garantías que cada trabajador tiene desde el momento en que nace una relación laboral, como lo son las prestaciones sociales, la seguridad social, el mejoramiento y dignificación de las condiciones de vida y la satisfacción de las necesidades básicas del trabajador y su núcleo familiar.

De igual forma, el inicio de una relación laboral, la celebración de un contrato, trae consigo el nacimiento de unas obligaciones del empleador hacia el trabajador que le permite el goce de prestaciones sociales y la protección ante contingencias en materia de salud, pensión y riesgos laborales en cualquier tiempo, y de paso reafirmando la sostenibilidad financiera del país (Guzmán, Martínez y Armenta, 2020).

Por consiguiente, las diferentes modalidades de trabajo en Colombia deben basarse en la dignidad, justicia y equilibrio social; El trabajo doméstico, por lo contrario, ha estado asociado históricamente a condiciones de esclavitud o servidumbre, y en la actualidad se asocia con discriminación, ignorancia, género y la nacionalidad (Trabajo, 1999).

En los tiempos de la Colonia en Hispanoamérica, el servicio doméstico eran labores propias de las indígenas de la época, quienes ejercían este oficio como parte del impuesto de la mita a los españoles, por la civilización traída a su territorio (Spalding, 1974) y en un pequeño

porcentaje algunas mujeres negras. La discriminación de las labores y funciones eran claras entre indígenas y esclavos.

De acuerdo a lo anterior, se aprecia que desde la Colonia, el Siglo XIX e incluso, hasta el presente, la idea del indígena asociada a un ser humano servil y quien debe prestar servicios no cualificados, es constante, siendo hay asociada a personas de escasos recursos, analfabetas, por genero e incluso por migración (Barrig, 2001); posteriormente la Independencia colombiana, y con ella la abolición de la esclavitud en 1851, la mano de obra esclava, ahora libre, compite y abarata las precarias condiciones laborales y salariales de quienes en su momento servían a la sociedad de la época (Castro, 2003), el fenómeno que afectaba negativamente en las condiciones de contratación tanto por el aumento de la oferta en el servicio doméstico.

A mediados del Siglo XIX en Colombia, se dan las primeras etapas del desarrollo industrial y urbanístico, que permitió la expansión de la industria y el crecimiento de las ciudades, permitiendo la transformación de los empleos, frente a la movilidad de campesinos a las grandes ciudades colombianas y poblaciones más prósperas, lo que propició una contratación masiva en las industrias y por ende la contratación informal en los hogares de clase media y alta de las ciudades, de mujeres para el servicio doméstico, tomando auge, la vinculación laboral de las mujeres (Castiblanco et al., 2003), caracterizándose por la carencia de tipo de contrato laboral escrito, pero si con especificaciones en cuanto a las labores y funciones desarrollar; este fenómeno generó una preocupación del Estatal por empezar a gestionar las primeras normas que regularan las relaciones laborales en el país.

Seguidamente, en la década de 1930, luego del hecho histórico “la Masacre de las Bananeras” , que conmocionaron al país, surge la necesidad del surgimiento de organizaciones sindicales y juntas de trabajadores, que hagan frente al poder estatal y al de los grandes empresarios, particularmente al de las multinacionales (Serrano & Morales Vargas, 2010) además, de ser necesario la regulación de las relaciones laborales, ya que aunque había una contratación laboral de los trabajadores, y las multinacionales, como la United Fruit Company, podía ejercer cualquier clase política abusiva sin que mediara una norma protectora a los trabajadores.

Es así, como en 1934, se promulgó la Ley 10, la cual se puede considerarse como un primer paso en el desarrollo normativo especial sobre el trabajo, ya que en sus artículos 12 a 20, reglamenta circunstancias especiales en el contrato laboral, en cuanto a la calidad de empleado, los horarios, y condiciones en la contratación y otros aspectos de las relaciones laborales.

De la norma anterior, se entiende que lo estipulado en el artículo 12 cobijaría a los empleados del servicio doméstico, ya que el artículo establece como condiciones para hablar de la existencia de un empleado particular, no ser obrero, realizar un trabajo por cuenta de otra persona y por un sueldo o remuneración periódica o fija, o cualquier otra forma de retribución; sin embargo era común y la práctica de la época que, el servicio doméstico se rigiese como una relación de arrendamiento de personas, modalidad contractual estipulada en el Código Civil.

En 1936, el gobierno adelantó el Acto Legislativo 1 en su artículo 17 estableció:

“El trabajo se considera como una obligación social y gozará de protección del Estado”, única mención del susodicho Acto respecto a la materia, y aunque este reconocimiento alcanza el rango constitucional, y por ende, es la primera vez que dicha relación es considerada en la Carta Política colombiana, los efectos de esta sencilla mención no tienen efectos inmediatos en las relaciones laborales.

Sin embargo, solo hasta el segundo mandato de López Pumarejo (1942-1945), mediante la Ley 6 de 1945, que se realizó una reforma laboral profunda, y, en cuanto al reconocimiento de varias exigencias y reivindicaciones de los trabajadores (Toscano, 2015), ley que estableció definición de contrato de trabajo y sus tres elementos esenciales, la extensión de la jornada laboral que superara 8 horas diarias y 48 semanales, el salario mínimo, y la prohibición de la discriminación en el salario por razones de sexo, religión, raza, opinión política o vinculación sindical;

Seguidamente, se estableció la prohibición al pago del salario en especie, el descanso dominical remunerado, y el trabajo de menores de edad (Enamorado, Avendaño, y Jalkh, 2020). No obstante, esta normativa sólo tenía alcance a trabajadores formales de una empresa, lo que siempre estableció que los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico difícilmente pudieran aspirar al cumplimiento cabal de esta normatividad y que estas disposiciones se aplicasen a la relación laboral que tenían con su empleador.

Solo la ley 90 de 1946, de manera sucinta cobija a los trabajadores del servicio doméstico a través del seguro social obligatorio, y a todos los individuos, nacionales y extranjeros, que

presten sus servicios a otra persona en virtud de un contrato expreso o presunto; fue solo hasta 1950, con la expedición del Código Sustantivo del Trabajo, por medio del Decreto Ley 2663 de 1950, que se derogó definitivamente la normatividad contemplada en el Código Civil sobre el arrendamiento de criados domésticos como oficio discriminatorio (D'Amato,, Martínez y Guzmán, (2020).

En el trasegar histórico jurídico del trabajo doméstico, se observa que esta labor ha sido epicentro de graves abusos por parte de los empleadores, disfrazados de un trabajo formal, dejando la normatividad solo en el plano de letra muerta, y haciendo en la practica el escenario de labores sin garantías (Pontiers y Rico, 2013).

La Ley 1595 de 2012 Por medio de la cual se aprueba el “Convenio sobre el Trabajo Decente para los Trabajadores y los Trabajadoras Doméstico

En Colombia el bloque de constitucionalidad da paso al surgimiento del carácter vinculante de los tratados y las leyes que aprueban convenios internacionales, concediéndoles un especial significado para el régimen legal del país, en especial sobre temas concernientes a derechos humanos, en este caso la Ley 1595 de 2012, sobre derechos laborales en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo (OIT).

La urgente necesidad del reconocimiento de las labores desempeñadas por el servicio doméstico, como trabajo decente de los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico, puesto que ha sido evidente la discriminación que este tipo de labor tiene en la sociedad siendo relacionadas imaginariamente desde tiempos históricos, como personas que requieren y necesitan

este trabajo incluso bajo condiciones de explotación, desigualdad y desconocimiento de derechos laborales esenciales.

Es así que, el gobierno nacional suscribe el Convenio, que es aprobado por el Congreso de la República mediante la Ley 1595 de 2012, y que mediante Sentencia C-616 de 2013, declaró la ley ajustada a la Carta Política.

Esta Ley, hace estas precisiones en su artículo 1º:

A los fines del presente Convenio: (a) la expresión trabajo doméstico designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos; (b) la expresión trabajador doméstico designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo; (c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico (p.2).

El Convenio marca las pautas a seguir por parte de los países miembros, adoptadas en sus respectivas legislaciones, las leyes necesarias que permitan la formalización de la igualdad en las condiciones de seguridad social, derechos laborales, prestaciones y remuneraciones suficientes hacia el trabajador doméstico, con respecto a otros trabajadores y trabajadoras, y no se le discrimine por el tipo de labor realizada.

Posteriormente, la Ley 1595 de 2012, reglamentada mediante los Decretos 721 de 2013, que regula lo concerniente promulga la afiliación de los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico a la Caja de Compensación Familiar; y el Decreto 2616 de 2013, que regula la cotización por días o semanas al sistema de seguridad social de los servidores domésticos.

Seguidamente el Decreto 0721, abril 15 de 2013. Por medio del cual se reglamenta el numeral 4 del artículo 7 de la Ley 21 de 1982 y se regula la filiación de los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico al Sistema de Compensación Familiar. (Ministerio del Trabajo, 2013), lo que obliga, de manera taxativa, pero no real, a que los empleadores en Colombia hacer los aportes al Sistema de Compensación Familiar en beneficio de los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico, teniendo como base el salario devengado por esto, sin ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente.

De igual forma, más adelante, se regula la cotización a seguridad social para trabajadores y trabajadoras dependientes que laboran en periodos inferiores de un mes, a través del Decreto 2616 de noviembre 20 de 2013 (Ministerio del Trabajo, 2013).

A partir de este decreto la afiliación del trabajador dependiente que labore en un término inferior a un mes a los Sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y Subsidio Familiar será responsabilidad del empleador tal como ocurre con los demás trabajadores y trabajadoras, lo que se realizará en los términos que establecen las normas generales que rigen los diferentes sistemas, a través de las Administradoras de Pensiones, Administradoras de Riesgos Laborales y Cajas de Compensación Familiar. Para el caso del fondo de pensión, el trabajador elegirá un fondo que será el de su preferencia. En lo que concierne a riesgos laborales y a compensación familiar, será el empleador quien le corresponderá realizar la selección.

La formalización del contrato de trabajo, sus garantías mínimas y el respeto por el oficio en el ámbito social, es abordado por la Corte constitucional, respaldándolos, permitiéndose indicar que la prima de servicios es el equivalente al reparto de utilidades de una empresa, por cuanto no se toma a partir de esas ganancias sino del salario devengada por el trabajador

(Arrieta, Castiblanco y Grass, 2020), sin embargo, se analiza el contexto de la contratación y expone que el concepto actual de familia no puede entenderse que no genera ningún tipo de patrimonio, ya que en su mayoría las personas que contratan el servicio doméstico, lo realizan porque salen de sus hogares a generar ingresos permanentes y sólidos, incrementando el patrimonio y un crecimiento social.

Complementando a lo anterior, surge la Ley 1788 julio 7 de 2016, que garantiza el acceso en condiciones de universalidad al derecho prestacional de pago de prima de servicios para dar trabajadores y trabajadoras domésticas, donde el empleador está obligado a pagar a su empleado doméstico la prestación social de la prima de servicios, que le evite un litigio en materia laboral. (Congreso de Colombia, 2016).

Los diferentes estadios de tiempo en los que el servicio doméstico estaba desprotegido en Colombia, permitió que las protagonistas de estas labores se unieran y dieran lugar a una lucha incansable desde el 2014 creando el primer sindicato de empleadas domésticas en Colombia, cuya razón social obedece a la Unión de trabajadoras afro del servicio doméstico (UTRASD), que estuvo acompañada con la expedición de la sentencia C-871/2014 donde la corte constitucional exhorto al congreso de la republica a extinguir con la discriminación laboral a la que estaban expuestas las trabajadoras domésticas, invitándolos a garantizarles mediante la ley, el reconocimiento y pago de prima de servicios para las empleadas del servicio doméstico.

Es así como la expedición de la Ley 1788 de 2016, con sólo 5 artículos, permitió que para el 20 de diciembre del año 2016 los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico, choferes de servicio familiar, trabajadores por días o trabajadores de fincas y en general, a los trabajadores

reconocidos como tal en el código sustantivo de trabajo gozaran de la primera prima reconocida en Colombia.

Hoy en Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo establece parámetros legales relativos a la prestación del servicio doméstico, estipulando que el contrato podrá ser verbal o escrito, cuya remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo, pagaderos en dinero y hasta un 30% en especie, de igual forma establece el periodo de prueba, la jornada máxima de trabajo, las prestaciones sociales y lo relativo a seguridad social (Ministerio del Trabajo, 1950).

Las conquistas laborales en materia de trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico, después de la constitución de 1991, hasta la ley 1788 de 2016, han sido paulatina, permitiendo la formalización y reconocimiento de las garantías mínimas laborales, el derecho a su afiliación al sistema integral de seguridad social, las prestaciones sociales y la remuneración no menor al salario mínimo legal vigente, y su proporcionalidad al tiempo laborado, sin dejar de lado las horas extras, cuando se causen; además de la claridad en cuanto a la jornada de trabajo no superior a 8 horas, si es un trabajo interno ésta no supera las 10 horas.

Colombia, cuenta con diversos decretos, convenios y leyes que garantizan la prestación en condiciones de igualdad, dignidad y justicia. Sin embargo, está en deuda una ley que compile en su totalidad la prestación laboral del servicio doméstico, o ley especial que regule y obligue al respeto por esta actividad.

El precedente constitucional, como mecanismo de protección a los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico.

La carta política de 1991, no aportó cambios para la realidad de los trabajadores y trabajadoras del servicio domésticos, hasta la expedición de la Ley 1595 de 2012, que introdujo cambios en la relación y aplicación de criterios legales en el campo laboral de los empleados del servicio doméstico, además del desarrollo jurisprudencial, a través de las funciones de control de constitucionalidad y defensa de los derechos fundamentales.

En este periodo de tiempo, la Corte Constitucional en sentencia C-051 de 1995, se pronuncia sobre la constitucionalidad del literal b del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, que estipula:

“Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores: (...) Los servicios domésticos ya se trate de labores en los centros urbanos o en el campo”.

Este pronunciamiento, esboza algunas condiciones especiales para la exequibilidad de la jornada máxima en el servicio doméstico, sin embargo, existen restricciones, hasta ese momento, de los derechos del trabajador, por cuanto protege los intereses del empleador si este tiene habitando consigo al servicio doméstico, y no se tiene en cuenta la jornada extensa, ni las horas extras (Gómez, Chica, y Barros, 2020).

Las condiciones de vulneración de derechos de los empleados del servicio doméstico en Colombia, persistieron en los años siguientes, sin cambio sustancial en los preceptos de la Corte Constitucional en la materia; sin embargo en los últimos años, la Corte Constitucional empieza

lentamente a considerar la protección especial de este tipo de trabajadores, a continuación se realiza un análisis propio del grupo de investigadores sobre las decisiones atinentes a los derechos de estos trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico.

Cuadro 1. Sentencias de la Corte Constitucional sobre el trabajador doméstico

Sentencia	Pronunciamiento
T-497 de 2002	Licencia de maternidad-Protección a empleada del servicio doméstico, Para la prueba del mínimo vital no se exigen formalidades. Si se trata de una persona que devenga el salario mínimo y además trabaja como empleada del servicio doméstico, éstos son indicios suficientes para presumir que la licencia de maternidad es indiscutiblemente necesaria para su sustento diario. Es claro que "la prestación económica derivada de la licencia de maternidad se convierte en un recurso necesario que debe recibir la mujer después del parto, razón por la que no puede estar supeditada a requisitos o formalismos que puedan alterar su naturaleza y fin último."
C-967 de 2003	Derecho a la seguridad social. El derecho irrenunciable a la seguridad social a que se refiere de forma genérica en el artículo 48 de la Constitución no está consagrado expresamente en las normas superiores como un derecho fundamental. Sin embargo, adquiere tal carácter cuando según las circunstancias del caso su no reconocimiento puede poner en peligro otros derechos y principios fundamentales como la vida, la dignidad humana, la integridad física y moral o el libre desarrollo de la personalidad.

T-387 de 2011	La Corporación encuentra que, por no haberse reconocido, durante el tiempo que duró la relación laboral, unas condiciones de trabajo justas, y finalizada esa relación, un mínimo vital que le permita a la tuteante sobrevivir en condiciones acordes con su situación de persona de la tercera edad, se ha desconocido su dignidad. La normatividad jurídica de rango legal aplicable al servicio doméstico, consagra mecanismos de previsión social que tienden a proteger a las personas de la tercera edad cuando han perdido su capacidad laboral. Estas normas, desde el año de 1988, imponen al empleador el deber de afiliar al servicio doméstico al régimen de pensiones, obligación que se ha mantenido en las disposiciones de la Ley 50 de 1990 y de la Ley 100 de 1993, y cuyo incumplimiento hace responsables a los empleadores, quienes pueden verse obligados a pensionar por su cuenta a los trabajadores no afiliados oportunamente, o a pagar la denominada por la ley “pensión sanción”.
T-782 de 2014	El trabajo doméstico, por sus especiales características y la situación de vulnerabilidad de quienes lo ejecutan, demanda la protección del Estado a fin de que sea reconocido legal y socialmente como una actividad laboral merecedora equitativamente de los derechos respectivos.
C-871 de 2014	La Corte consideró que la norma demandada, al excluir a las trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico del pago de la prima de servicios, genera un déficit de protección de este grupo social, y un trato desigual frente a los demás trabajadores.

T-014 de 2015	Todos los trabajadores y trabajadoras domésticas tienen derecho a que se les garantice condiciones de trabajo dignas y justas. Ello implica, que como mínimo, los empleadores deben respetar: (i) el pago de un salario acorde con la jornada laboral; (ii) la vinculación al sistema de seguridad social para amparar los riesgos de vejez, muerte e invalidez; (iii) la jornada laboral permitida; (iv) la permanencia en el trabajo y en general todas las garantías mínimas e irrenunciables que el ordenamiento jurídico colombiano ponga a disposición de los trabajadores.
T-343-16	Esta sentencia establece que la conciliación NO se puede utilizar en pro del desconocimiento de los derechos irrenunciables como la Seguridad Social.; a través de esta sentencia la Corporación refuerza el respeto y la irrenunciabilidad los derechos de los trabajadores y trabajadoras del servicio domésticas.
T-185 de 2016	La Corte constitucional estableció la existencia del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de personas que por sus condiciones físicas, sensoriales o psicológicas se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta. Ello se debe a que existen condiciones en las que se debe brindar una protección reforzada con el fin de evitar actos discriminatorios contra las personas que se encuentren en esta situación, ejerciendo el oficio como trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico.
	Obligaciones del empleador en cuanto a derechos de las trabajadoras y trabajadores domésticos, la Corporación estableció que el empleador a la hora de contratarlos debe reconocer el pago una remuneración por los

T-722 2017	servicios prestados, que no puede ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente; el reconocimiento de horas extras; el pago de cesantías, intereses de cesantías, vacaciones, vestido y calzado de labor, así como el auxilio de transporte, cuando el salario devengado es inferior a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes; de igual forma establece el pago de indemnización cuando el empleador decida terminar unilateralmente el contrato de trabajo sin justa causa, y el pago de indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario cuando el trabajador sea despedido o su contrato terminado por razón de una discapacidad sin la autorización de la oficina de Trabajo; Finalmente exige a través de la sentencia la afiliación del trabajador al Sistema de Seguridad Social Integral en pensiones, salud y riesgos profesionales y pagar las respectivas cotizaciones a cada uno de dichos regímenes.
T-243 de 2018	La Corte Constitucional invita a la práctica del principio de la solidaridad en las relaciones entre particulares, como base indispensable para una verdadera inclusión social; el llamado se realiza a consecuencia de la vulneración de derechos fundamentales de los que fue víctima una trabajadora doméstica por parte de quien fungía como empleadora, violación de derechos que se realizó a través de red social de Facebook. La Corporación deja claro que en Colombia la normativa prohíbe la creación de listas negativas discriminatorias hacia los empleados, que limiten su posterior acceso al mercado laboral.

C-001 2018	Declaración de exequibilidad por parte de la Corte, respecto a la expresión "sirvientes" contenida en el artículo 2267 del Código Civil. El alto Tribunal ordena que, en lo sucesivo, esa palabra se sustituya por las expresiones "trabajadores", "trabajadoras" o "empleados" y "empleadas" . Hace claridad esta Corporación que aunque la Real Academia Española define "sirviente" como la persona "que sirve", en la actualidad dicha expresión es discriminatoria, denigra, y vulnera la dignidad humana, atentando contra el artículo 1 de la Constitución, que establece a la dignidad humana como principio fundamental del Estado Social de Derecho.
C-028 de 2019	“En el contrato de trabajo de los servidores domésticos se presume como período de prueba los primeros quince (15) días de servicio”. Esta Sentencia logra modificar el Código Sustantivo del Trabajo, estableciendo que el período de prueba para empleadas o trabajadoras domésticas es válido solamente si consta por escrito, cuya duración oscilara entre un día y máximo de dos meses.
T-438 2020	Esta sentencia establece precedente sobre la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada que se desempeña en labores de servicio doméstico, perteneciente a la comunidad indígena; lo anterior teniendo presente que los indígenas son sujetos de especial protección constitucional, en especial en casos en que no dominen el idioma español, por ende, la sociedad está en el deber de brindar garantías para una efectiva comunicación, y así evitar el desconocimiento de sus derechos.

SELECCIÓN Y ESTUDIO DE CASO TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL SERVICIO DOMÉSTICO, USUARIOS DEL CONSULTORIO JURÍDICO DE LA UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR EN BARRANQUILLA, PERIODO 2018-2020.

El servicio de Consultorio Jurídico de la Universidad Simón Bolívar, desde sus inicios, ha obedecido a las normativas nacionales, que establecen su competencia; tal es el caso de la Ley 583 de 2000, que en su artículo primero establece que, los estudiantes de derecho en prácticas son abogados de pobres y como tales deberán verificar la capacidad económica de los usuarios; esta normativa crea la oportunidad de brindar asistencia legal a la población de la sociedad que hace parte de las clases menos favorecidas.

En consecuencia, surge la función social y popularización del derecho, atendiendo a los más necesitados, y a través de estrategias institucionales logra llevar el Consultorio Jurídico, de la Universidad Simón Bolívar, a los barrios para una mayor cobertura ante los usuarios potenciales; lo anterior en cumplimiento del compromiso que cada programa de derecho en Colombia, debe cumplir con los menos favorecidos, llevando conocimientos mínimos que permitan a las clases populares conocer sus derechos, para lograr de manera proactiva, el respeto de sus derechos y garantías constitucionales, que desde su nacimiento le asiste (Almanza y Castiblanco, 2019).

En el trasegar del Consultorio Jurídico de la Universidad Simón Bolívar en Barranquilla, se ha trabajado en pro de transformar las relaciones laborales, y la búsqueda de un equilibrio social en relación a la defensa de los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico. Los consultas y asesorías de la comunidad barranquillera, logran afianzar la función social del

Consultorio y permite identificar la relevancia de casos que en la sociedad actual están en una transformación, lenta pero progresiva, del núcleo social.

Desde los múltiples temas que se develan en las asesorías del Consultorio Jurídico de la Universidad Simón Bolívar de Barranquilla, se logró identificar que durante el periodo de tiempo de los años 2018 al 2019, se atendieron 2869 casos en las diferentes áreas del derecho; de manera discriminada, se estableció que en el 2018 los casos atendidos fueron 1061; en el 2019 se atendieron 1808 usuarios.

Tabla 1.

Atención de usuarios en el periodo 2018 -2019 en el Consultorio Jurídico, USB Barranquilla	
Año 2018	1061
Año 2019	1808
Total	2869

Fuente: Consultorio Jurídico Universidad Simón Bolívar
Elaboración propia

De la anterior estadística, se estableció que, de 1061 casos atendidos en el 2018, el 37.6% corresponden al área de Derecho laboral; de igual forma de los 1808 usuarios atendidos en el 2019, el 21.7 fueron relacionados con temas laborales.

Tabla 2.

Atención de usuarios en el periodo 2018 -2019 en el Consultorio Jurídico, USB Barranquilla		Área laboral	Porcentaje
Año 2018	1061	399	37.6%
Año 2019	1808	394	21.7%

Total	2869	793	27.6%
--------------	-------------	------------	--------------

Fuente: Consultorio Jurídico Universidad Simón Bolívar
Elaboración propia

Este porcentaje global del 27.6% correspondiente al área laboral, atendidos en Consultorio Jurídico, esta discriminado de la siguiente manera:

Tabla 3.

Área laboral 2018 – 2019 (categoría de trabajador)	Casos	Porcentaje
Solicitud de trabajadores diferentes al servicio doméstico	365	46%
Trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico (trabajadoras, choferes, jardineros)	428	54%
Total	793	100%

Fuente: Consultorio Jurídico Universidad Simón Bolívar
Elaboración propia

Entre los usuarios atendidos y que hacen parte de esta estadística, se logró constatar a través del sistema de archivo que, el 94% de estos fueron contratados de manera verbal y el de 6% de forma escrita, donde predomina el contrato de obra o labor contratada.

Evidentemente, los resultado arrojados de la estadística demuestran, la gran afluencia de los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico, para solicitar asesorías de los estudiantes en prácticas en Consultorio Jurídico de la Universidad Simón Bolívar Barranquilla; de estos datos nace el interés del estudio de caso, que permitió inquirir a los investigadores en las causas, la violación de derechos, y aplicación de la norma durante el periodo de 2018 al 2019, un ejercicio que permite el análisis general, de los casos atendidos.

En este periodo de tiempo establecido para el estudio de caso, 2018 – 2019, se logró evidenciar que las motivaciones para solicitar el servicio fueron: la solicitud de liquidación laboral, solicitud de realización de derechos de petición para reclamación de derechos laborales; asesorías para adelantar procesos de pequeñas causas, asesorías para adelantar ante la oficina de trabajo sanciones por abusos por parte de los empleadores.

Tabla 4.

Área laboral 2018 – 2019 (motivo de consulta)	Casos	Porcentaje
Liquidación laboral	181	42.3%
Derechos de petición solicitando pagos de acreencias laborales	184	43%
Asesorías para adelantar procesos de pequeñas causas.	40	9.3%
Asesorías para adelantar ante la oficina de trabajo sanciones por abusos por parte de los empleadores.	23	5.4%
Total	428	100%

Fuente: Consultorio Jurídico Universidad Simón Bolívar
Elaboración propia

Desde el la consecución de estos datos, se puede analizar que, las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico, a pesar de su evidente evolución normativa, sigue siendo una actividad que genera inconformismos, y los mueve, a estos trabajadores y trabajadoras, a buscar la forma de proteger los derechos que la misma ley les otorga.

En el análisis histórico de la situación de los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico en estudio, se observan los diferentes derechos, que, según la narrativa de los usuarios atendidos, fueron violentados por sus empleadores, dentro de las cuales se encuentran el no

pago de sus salarios; no reconocimiento de prestaciones sociales, ni seguridad social; tratos discriminatorios; sobrecarga de horas de trabajo.

Desde el análisis general de este estudio de caso, se logra observar el contexto socio jurídico de las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico, las situaciones, que apreciadas desde la norma jurídica, le son contrarias al respeto de sus derechos laborales; es por esto que el grupo de investigadores, luego de establecer un panorama amplio de este caso, proporciona, de forma específica, el caso de uno de los 40 usuarios que consultaron a Consultorio Jurídico de la Universidad Simón Bolívar en Barranquilla; Se aborda la narrativa y exposición del caso, desde el anonimato para la protección de esta usuaria, cuyos datos están consignados en los anexos y soportes de este producto de investigación.

La trabajadora del servicio doméstico, epicentro del este estudio de caso concreto, inició contrato de trabajo el día 05 de enero del 2016, al servicio de una empleadora, a través de un contrato verbal, pactándose trabajar dos días a la semana por la suma de treinta mil pesos (\$30.000), por cada día trabajado, por concepto de salario; el horario convenido iniciaba desde las 7:30 a.m., hasta las 6:00 p.m.; bajo esta modalidad laboró por 18 meses.

El 01 de julio del 2017 hasta el 08 de marzo del 2018, son cambiadas las condiciones inicialmente pactadas, y comienza a laborar como trabajadora del servicio doméstico de forma permanente e interna; la forma del contrato continuó siendo verbal, acordando un salario mensual de seiscientos mil Pesos \$600.000; se pactó que su jornada laboral estaría comprendida de lunes a viernes, en el horario de 7.30 a.m., hasta las 6.00 p.m., con la asignación del día de descanso el fin de semana; Dentro de las funciones asignadas como trabajadora del servicio

doméstico se encontraban en la limpieza del hogar, lavandería, preparación de alimentos, cuidado de niños y de mascotas.

La relación laboral se mantuvo por un término de tres años, hasta el 08 de marzo del 2018, y fue terminada de manera unilateral por parte de la trabajadora del servicio doméstico, debido a que su empleadora le adeudaba salarios, nunca le reconoció el pago las prestaciones sociales, ni realizó la respectiva afiliación a seguridad social. Posteriormente la trabajadora del servicio doméstico acudió a la oficina de trabajo de la ciudad de Barranquilla, para citar a conciliación extraprocetal a su empleadora el pasado 25 de Julio del 2019, a dicha conciliación la parte convocada no asistió.

Frente a esta situación, la trabajadora del servicio doméstico acude, el pasado 31 de julio de 2019, a Consultorio Jurídico de la Universidad Simón Bolívar en Barranquilla, para que se le realice la liquidación de sus derechos laborales, para adelantar un proceso ordinario laboral de menor cuantía, que le permita obtener el pago de sus prestaciones durante el tiempo laborado.

En este estudio de caso concreto, se analiza que la situación particular de la trabajadora del servicio doméstico no se aparta del panorama inicialmente expuesto, y ratificó en un sólo caso, las causales por la que más de 400 personas han acudido a utilizar los servicios de Consultorio Jurídico de la precitada universidad. Hoy este caso se encuentra en proceso laboral, en los estrados judiciales de Barranquilla, representado por un alumno practicante de decimo semestre.

Este caso ejemplifica que, aun siendo la norma sustantiva, la procesal y jurisprudencial clara, aun colocando de manifiesto como derecho fundamental al trabajo y la dignidad humana, sigue siendo vulnerados los derechos de los trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico.

La empleadora en cuestión, logró desconocer, a priori, los mandatos de la norma laboral en Colombia, al quedar pendientes salarios sin pagar, salarios por debajo del mínimo legal mensual establecido por ley, el no reconocimiento de las prestaciones sociales, la filiación obligatoria de la seguridad social, el no pago de la liquidación por el término de la relación laboral.

Desde la Constitución de 1991, los grandes pasos en la normativa para la protección de los derechos de las trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico, así como las diferentes leyes y jurisprudencias emanadas, conforman un marco normativo proteccionista que reivindica el este oficio y a quienes lo ejercen desde el ejercicio de la dignidad humana, pretendiendo con cada uno de ellos, relaciones laborales entre empleadores y aquellos trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico que por años han sido ignorados e invisibilizados históricamente.

PREGUNTAS DE ESTUDIO

En el panorama estudiado, se cuestionan las siguientes temáticas:

1. ¿Cuál es el marco jurídico que viabilizó la el reconocimiento de las garantías mínimas laborarles a los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico en Colombia?
2. ¿Cuál fue el contexto socio-jurídico en el ámbito nacional, regional y local en el momento que nace el reconocimiento de las garantías mínimas laborarles a los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico en Colombia?
3. ¿Cuáles fueron las causas que motivan a los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico en Barranquilla para solicitar la asesoría legal en Consultorio Jurídico de la Universidad Simón Bolívar?
4. ¿Cuáles son los tipos de contratos imperantes en la relación laboral de los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico en Barranquilla, usuarios del Consultorio Jurídico de la universidad Simón Bolívar?
5. ¿Cuáles son las vulneraciones de derechos laborales, más frecuentes en la relación laboral de los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico en Barranquilla, usuarios del Consultorio Jurídico de la Universidad Simón Bolívar?
6. ¿La relación laboral de los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico en Barranquilla, usuarios del Consultorio Jurídico de la universidad Simón Bolívar, ha mejorado o desmejorado respecto a las estadísticas presentadas por esta instrucción en el periodo 2018 – 2019?

DISEÑO METODOLOGICO DEL ESTUDIO DE CASO

Tipo de investigación.

Desde la temática abordada, se enmarcó en el método deductivo, partiendo de situaciones generales que permitieron a identificar explicaciones particulares contenidas, explícitamente, en la situación de los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico en Barranquilla, usuarios del Consultorio Jurídico de la Universidad Simón Bolívar. Este tipo de investigación, le permite a los investigadores “identificar el orden por seguir en la obtención de la información, así mismo, que las fuentes y la calidad de la misma” (Méndez, 2014).

Es importante anotar que, la investigación en curso, se enmarca en el conocimiento de realidades sociales, acorde con los interrogantes planteados, que brinda una descripción clara respecto a las garantías y reconocimiento al servicio doméstico en el marco jurídico colombiano y a realidades específicas en los de los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico en Barranquilla, que son usuarios del Consultorio Jurídico de la Universidad Simón Bolívar.

El enfoque dado a la presente investigación es el histórico – hermenéutico, donde se realiza un estudio y análisis estructurado, enmarcado en el contexto histórico, que marca hito en la situación actual y real de los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico en Barranquilla, usuarios del Consultorio Jurídico de la Universidad Simón Bolívar, que orienta a los investigadores y, por ende, a la investigación a un acercamiento descriptivo, desde el

contexto socio jurídico que permita analizar la implementación de la normativa pertinente, y el respeto de las garantías mínimas de este grupo estudiado.

El presente estudio de caso corresponde a una investigación de tipo cualitativa, ya que los resultados obtenidos en la recopilación de la información, pretende la descripción y análisis de los interrogantes planteados.

Las técnicas de recolección de la información, se basan en fuentes secundarias, libros, páginas de internet de fuente confiable, y entrevista a usuaria del Consultorio Jurídico de la Universidad Simón Bolívar en Barranquilla. De igual manera se obtuvo información de manera directa, a través de encuestas realizadas a estudiantes adscritos a dicho Consultorio Jurídico, la cual se realizó de forma digital por medio de la plataforma Google form.

ESTRUCTURA DE LA ENCUESTA

Ámbito territorial: Barranquilla D.I.E.P

Tipo de encuesta:

1. Online: Se diseñará a través de Google form.
2. De respuesta cerrada: los encuestados deberán elegir entre múltiples opciones, ya que esta diseñadas en forma de abanico.

Población y muestra: Se identificó como Universo, los estudiantes del programa de derecho de la Universidad Simón Bolívar, que cursan séptimo, octavo, noveno y décimo semestre, que se encuentran en prácticas de Consultorio Jurídico. Dentro de esta muestra, encontramos a los estudiantes de decimo semestre que fueron participantes activos en el periodo analizado, 2018 y 2019. Como muestra se realizó la encuesta a los estudiantes en práctica, que se han registrado para atención de casos en Derecho laboral y que en efecto han realizado asesorías en dicha área.

Tipo de muestreo:

Intencional: donde el investigador escoge de manera voluntaria los elementos que conformaran la muestra, siendo esta representativa de la población referenciada.

Por cuotas: Se hace referencia a muestreo por cuotas, cuando los investigadores escogen un número concreto de sujetos que cumplan unas características determinadas; se escogió una trabajadora del Servicio doméstico, quien acudió por la asesoría legal a Consultorio Jurídico de

la Universidad Simón Bolívar sede Barranquilla, quien se manejara de manera anónima para no comprometer la identidad de la usuaria, frente a los lectores de este estudio de caso.

Tipo de Cuestionario: individual.

Elaboración y análisis de resultados: medios informáticos.

El objetivo de la Encuesta es valorar y analizar la motivación y problemática de los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico, frente a las garantías que la normativa colombiana establece y comparándola con la realidad existente en este tipo de contratación.

Se desarrollaron únicamente seis interrogantes, dos de ellos que invita a la consulta histórica de datos de Consultorio Jurídico; otras dos, tipo test con respuestas múltiples, y la restantes tipo abiertas, que permiten obtener resultados en cuanto a los aspectos más significativos y resolución de las preguntas de estudio. Las preguntas fueron estructuradas de tal forma que, facilite la evaluación, el procesamiento de los resultados y su respectivo análisis desde la base de datos de Consultorio Jurídico de la Universidad Simón Bolívar, sede Barranquilla, frente a los resultados de la encuesta que deja entender la situación actual de los trabajadores y trabajadoras que consultan a los estudiantes en práctica.

ENCUESTA

De acuerdo a su experiencia como estudiante en práctica de Consultorio Jurídico de la Universidad Simón Bolívar:

1. ¿Cuáles han sido las causas que motivan a los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico en Barranquilla para solicitar la asesoría legal?

- a. Liquidación
- b. Conciliación para pago de acreencias pendientes
- c. Maltrato contra la dignidad humana
- d. Otra _____

2. ¿Cuáles son los contratos imperantes en la relación laboral de los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico en Barranquilla?

- a. Verbal
- b. Escrito.

2.1 Si la respuesta anterior es contrato escrito, ¿qué tipo de contrato fue el más Consultado?

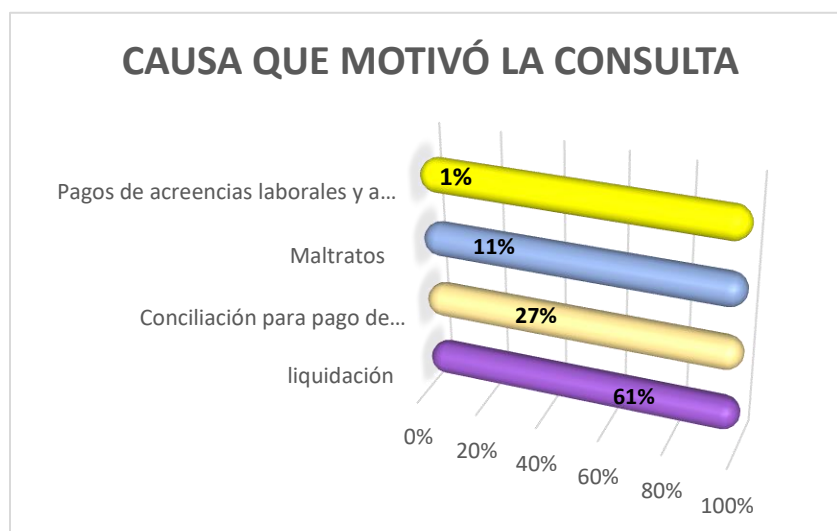
- a. Termino fijo
- b. Termino indefinido
- c. Obra labor contratada
- d. Destajo
- e. Otro _____

3. ¿Cuáles son las vulneraciones de derechos laborales más frecuentes en la relación laboral de los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico en Barranquilla?
4. ¿La relación laboral de los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico en Barranquilla, usuarios del Consultorio Jurídico de la universidad Simón Bolívar, ha mejorado o desmejorado respecto a las estadísticas presentadas por esta instrucción en el periodo 2018 – 2019?

RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Gráfica No. 1.

Recuento de, ¿Cuáles han sido las causas que motivan a los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico en Barranquilla para solicitar la asesoría legal?



Fuente y elaboración propia.

En los resultados arrojados en la primera pregunta de la encuesta, procesados en esta gráfica, se logra analizar que, los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico que solicitaron asesorías a Consultorio Jurídico sede Barranquilla, estuvieron motivados en un 61% por la realización de la liquidación para tener pleno conocimiento de los derechos pecuniarios a los que tienen derecho, como consecuencia de su terminación laboral. Este porcentaje contempla que, la mayoría de los usuarios no tienen conocimiento de sus derechos, tampoco de como calcular los valores de las acreencias que nacen del tiempo trabajado en el servicio doméstico; no

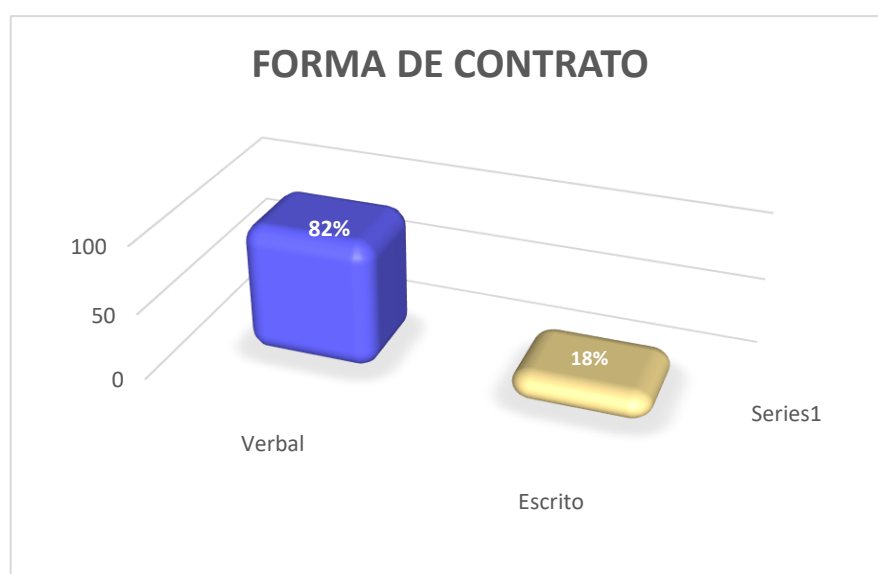
solo lo desconocen, muchos de ellos no están informados de las garantías que la ley le ofrece a este tipo de oficio.

Por otro lado, el 27% de los trabajadores y trabajadoras que fungieron como usuarios de Consultorio Jurídico, solicitaron el servicio para convocar a sus empleadores a audiencia de conciliación, para que accedieran al pago de salarios no pagados, y por ende las acreencias a que tenían derecho por ley. De acuerdo al método de triangulación de las respuestas de las encuestas, este porcentaje está ligado a que, en la mayoría de los casos fueron pagados salarios por debajo del salario mínimo, sin pago de prestaciones sociales. Este porcentaje está relacionado con el 1% que acudieron para instaurar el libelo demandatorio, sin acudir a la conciliación para el pago de sus derechos pecuniarios.

Ya por último, las respuestas arrojaron un 11% de trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico que han sido víctima, de tratos crueles y humillantes, por parte de sus empleadores, por la naturaleza de su oficio, y por su nacionalidad; estos resultados a todas luces, logran dar contestación a la tercera pregunta de estudio, formulada por el grupo de investigadores; se establecieron de manera efectiva, cuáles fueron las causas que motivan a los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico en Barranquilla, para solicitar la asesoría legal al Consultorio Jurídico de la Universidad Simón Bolívar.

GRÁFICA No. 2

Recuento de, ¿Cuáles son los contratos imperantes en la relación laboral de los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico en Barranquilla?



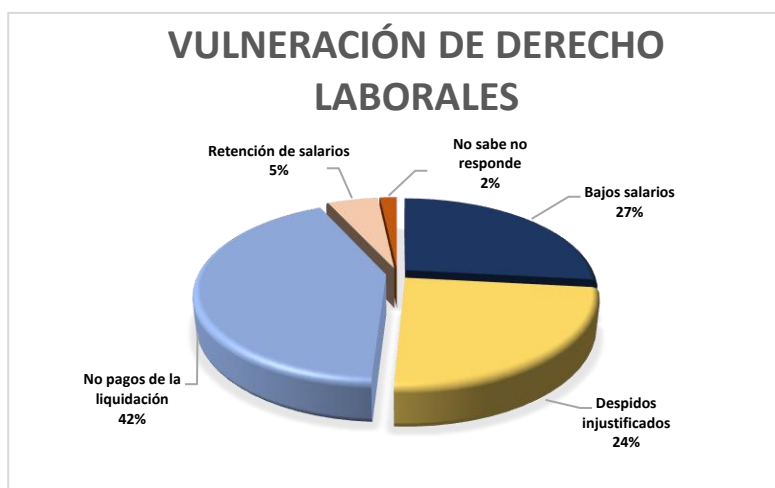
Fuente y elaboración propia.

El resultado que nos muestra esta gráfica, evidencia que la forma de contratación imperante en los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico, es el contrato verbal en un 82%; en triangulación con el resto de variables medidas en la encuesta, este porcentaje confirma que, la contratación verbal es utilizado por los empleadores para facilitar la vulneración de derechos, sobrecargos de trabajo y falta de reconocimiento de las garantías mínimas de estos trabajadores.

Del 18% restante, que son contratados por contrato escrito, son trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico contratados a través de la intermediación laboral, que formalizan la relación laboral.

GRÁFICA No. 3

Recuento de, ¿cuáles son las vulneraciones de derechos laborales más frecuentes en la relación laboral de los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico en Barranquilla?



Fuente y elaboración propia.

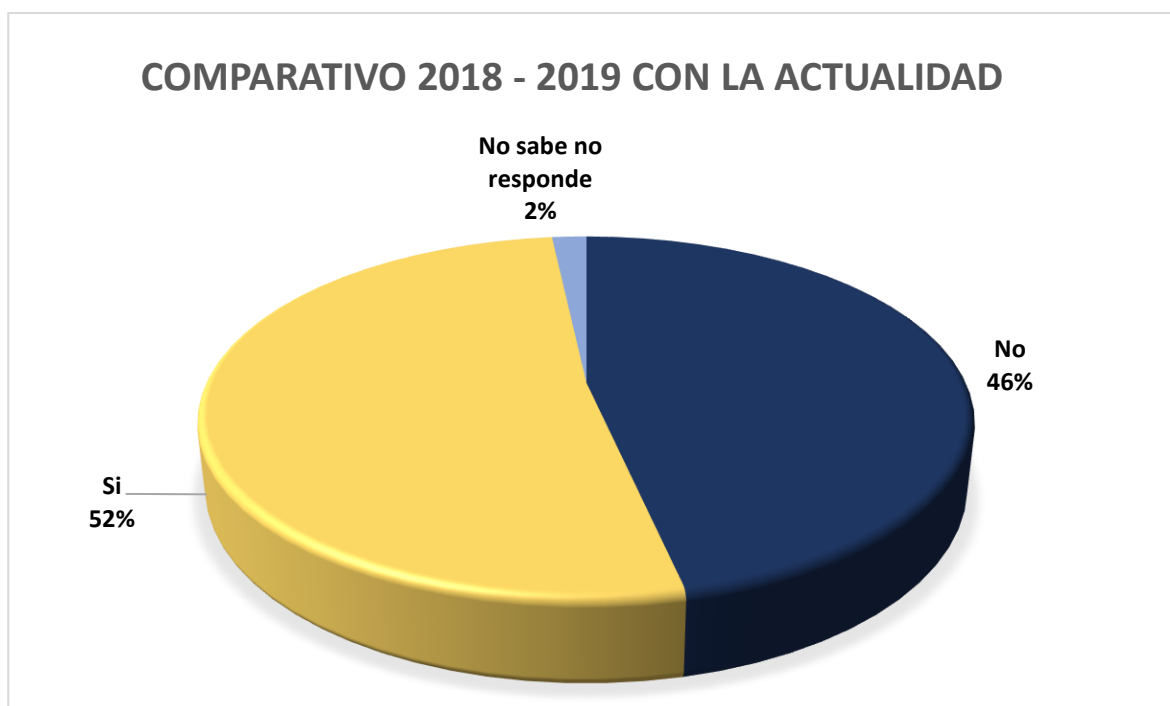
En esta gráfica se logra observar que, los encuestados identifican, con claridad y de manera precisa, los derechos que se han vulnerado a través de diferentes conductas de los empleadores del grupo en estudio. Haciendo la respectiva triangulación con las demás variables a establecer, se encontró una congruencia real entre lo que denuncia y las acciones emprendidas; es así, que se logra observar que los encuestados manifiestan que el 42% de sus usuarios, señalaron que fueron víctimas del no pago de la liquidación, a que tiene derecho por ley, siendo

el mayor porcentaje aquí identificado y siendo también el mayor número de consultas para en esta dependencia de la Universidad Simón Bolívar.

Seguidamente, se observa un amplio porcentaje de usuarios, el 27%, que manifestaron ser violentados en el derecho del mínimo vital, al ser víctimas de salarios por debajo del mínimo legal establecido en Colombia; de igual manera, el 24% de los usuarios acudieron para denunciar los despidos injustificados y un 5% de estos se les despide reteniéndoles salarios que no fueron pagados.

GRÁFICA No. 4

Recuento de, ¿ La relación laboral de los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico ha mejorado o desmejorado respecto a las estadísticas presentadas por esta en el periodo 2018 – 2019?



De manera definitiva, de acuerdo a la experiencia en cuanto a asesorías a los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico, en el Consultorio Jurídico de la Universidad Simón Bolívar, los practicantes que han estado inmerso en el proceso asistencial logran establecer un comparativo, en el antes y después de las normativas en favor de estos. Es así como se puede dilucidar, como el 52% de los encuestados perciben un cambio, lento y paulatino de las circunstancias que rodean a los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico; sin embargo, esta cifra no se distancia de aquellos, que no han logrado percibir cambio alguno en las situaciones de vulneración y malos tratos a que son sometidos estos mismo; el 46% no logran observar cambio alguno en los casos de este tipo de trabajadores. Un 2% de los encuestados no dieron respuesta alguna, en cuanto a la pregunta formulada.

CONCLUSIONES

Es innegable que el trabajo es un derecho fundamental, que con el tiempo se ha convertido en un proceso de dignificación del ser humano; sin embargo, hoy día, en pleno siglo XXI, sigue existiendo discriminación, segmentación e invisibilización de algunos sectores de la sociedad; los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico son algunos de ellos.

Muchos han sido los avances que, desde la normativa, las leyes, la jurisprudencia y desde organismos internacionales y el bloque de constitucionalidad, han pretendido proteger y dignificar a estos trabajadores; han sido esfuerzos incesantes para que, desde los hogares en Colombia, se respete y se garanticen los derechos mínimos de estos trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico.

El establecimiento de unas políticas que permitan un trabajo digno, el pago de un salario mínimo, el derecho a unas prestaciones sociales, la seguridad social, están en procura de una estabilidad social de quienes ejercen este oficio; la invitación y exhortación de la Corte Constitucional a no utilizar términos peyorativos como el de “sirvientes” que lesiona el autoestima y la dignidad de los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico, son apenas algunas de las conquistas de estos trabajadores frente al Estado y sociedad colombiana; no obstante hoy esas promulgaciones parecen ser, solo letra muerta.

Consultorio Jurídico de la universidad Simón Bolívar en Barranquilla, ha sido el punto de acopio de muchos trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico, 428 durante el periodo de 2018 y 2019, quienes solicitaron el servicio de asesoría legal y gratuita para detener los abusos de los empleadores.

Se evidenció a través de la base de datos de Consultorio Jurídico, a través de un caso concreto de una trabajadora del servicio doméstico, y a través de una encuesta realizada a los practicantes del precitado consultorio, que en la actualidad no se les respeta, no se les garantiza y se les vulnera los derechos laborales, ni las garantías mínimas como trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico en la ciudad de Barranquilla.

Se logró dar respuestas a las preguntas de estudio formuladas, estableciendo de manera certera las causas que motivan a los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico en Barranquilla para solicitar la asesoría legal en Consultorio Jurídico de la universidad Simón Bolívar, en el periodo 2018 – 2019, y en comparación con la actualidad.

Los resultados consignados en la base de dato histórica de Consultorio Jurídico de la Universidad Simón Bolívar Barranquilla, demuestran la gran afluencia de los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico, para solicitar asesorías y solicitudes de realización de liquidación laboral, derechos de petición para reclamación de derechos laborales, adelantar procesos de pequeñas causas, y adelantar ante la oficina de trabajo sanciones por abusos por parte de los empleadores.

Los anteriores resultados, en comparación con los obtenidos en la encuesta realizada a los practicantes de Consultorio Jurídico de la universidad Simón Bolívar en Barranquilla, evidencian que, aún existen las mismas quejas e insatisfacciones de los trabajadores y trabajadoras del

servicio doméstico, que los motivan a seguir solicitando sus asesorías; El 61% de ellos solicitaron la realización de la liquidación para tener pleno conocimiento de las acreencias a las que tienen derecho, como consecuencia de su terminación laboral. Esta petición deja ver que, en su mayoría desconocen sus derechos, la forma de calcular los valores de las acreencias laborales, y la forma como pueden hacer valer sus derechos.

Por otro lado, el 27% solicitaron el servicio para convocar a sus empleadores a audiencia de conciliación, para que accedieran al pago de salarios no pagados y por ende las acreencias a que tenían derecho por ley; el 1% que acudieron para instaurar el libelo demandatorio, sin acudir a la conciliación para el pago sus derechos pecuniarios; el 11% acudieron a asesorías para saber la forma de hacer valer su derecho a la dignidad humana, ya que han sido víctima de tratos crueles y humillantes por parte de sus empleadores, por su oficio, y en muchos casos por nacionalidad;

A través de los datos históricos de Consultorio Jurídico de la Universidad Simón Bolívar en Barranquilla, mediante el análisis de un caso concreto, se obtuvo información fidedigna sobre los tipos de contratos imperantes en la relación laboral de los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico en Barranquilla; el 94% corresponde a contratos verbales y sólo el 6% contratos por escrito, estos últimos por obra labor.

El tipo de contrato imperante en el periodo 2018 – 2019, al triangularse con la información obtenida de la encuesta en la actualidad, demuestra una disminución en el contrato verbal en un 12%, frente a un 18% de trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico contratadas por contrato por escrito. Este comportamiento demuestra un avance en la práctica normativa que protege a este grupo de estudio.

En este mismo orden, se concluye que, dentro de las vulneraciones de derechos laborales más frecuentes en la contratación de los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico en Barranquilla, en el periodo 2018 – 2019, que han sido usuarios del Consultorio Jurídico de la Universidad Simón Bolívar, están: el no pago de sus salarios; no reconocimiento de prestaciones sociales ni seguridad social; tratos discriminatorios; sobrecarga de horas de trabajo.

Esta información fue sometida a la trazabilidad de un estudio de caso concreto, y con los resultados obtenidos de la encuesta, dejando claro que, desde el 2018 hasta hoy, siguen siendo las mismas vulneraciones, añadiéndoseles conceptos como, el no pago de la liquidación a que tiene derecho por ley, el no garantizar el derecho del mínimo vital, pagos de salarios por debajo del mínimo legal establecido en Colombia, despidos injustificados, la discriminación y xenofobia.

A través de los diferentes métodos de obtención de información, datos históricos, entrevista de caso concreto, y encuestas realizadas, se pudo establecer que, la relación laboral de los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico en Barranquilla, usuarios del Consultorio Jurídico de la Universidad Simón Bolívar, desde el periodo 2018 – 2019 frente al 2021, ha mejorado en un pequeño porcentaje, donde se ha venido cambiando la forma de contratación, el reconocimiento de garantías mínimas; son cambios lentos que dejan ver un panorama esperanzador, para un cambio real y radical en cuanto a las relaciones laborales de este grupo de trabajadores.

Para terminar, se puede concluir que todos los esfuerzos del Estado colombiano por proteger a los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico, no han arrojado los mejores resultados, ya que la norma no se está cumpliendo. Solo estamos ante una compilación normativa, que en la práctica no se perfecciona, dejando desprotegidos a este grupo de

trabajadores; mientras exista esta debilidad en el cumplimiento de la ley, el Consultorio Jurídico de la Universidad Simón Bolívar en Barranquilla, seguirá apegados a su función social, proporcionando las asesorías y estrategias legales para que se materialice y se cumpla la norma que, hasta hoy, está siendo desconocida.

BIBLIOGRAFÍA

Albán M. C. (2009). La cultura del trabajo en Colombia: criterios de vinculación, búsqueda de empleo, promoción, empleo y despido de personal en la sociedad premoderna. *Historia Actual Online*, 18, 41-50

Almanza-Iglesia M., Castiblanco Mandón, H. (2019). La Función Social y Popularización del Derecho desde los Consultorios Jurídicos frente al acceso a la justicia. En M. Almanza-Iglesia, H. Castiblanco Mandón, (Ed). *La tríada entre Consultorio Jurídico, investigación y Comunidad*. (pp.13-42). Barranquilla, Colombia. Universidad Simón Bolívar.

Barriga, M. (2001). *El mundo al revés: imágenes de la mujer indígena*. Buenos Aires: CLACSO.

Castiblanco Mandón, H., De las salas Mejía, A., Alvear Otero, V., Pimienta, Y., Almanza– Iglesias, M. (2021). La mujer montemariana: hacedoras de paz desde el empoderamiento pacifista. *Tejidos Sociales*, 4(1): pp. 1-11; enero-diciembre 2022

Castro, B. (2003). El servicio doméstico en Colombia a principios del siglo XX bajo la mirada de una mujer protestante. *Revista sociedad y economía*, 4, 121-136.

Ciprián, M. (2016). Control de convencionalidad del parágrafo 2o del Acto Legislativo 01 de 2005, como actividad judicial garante de la libertad de asociación y negociación colectiva. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Código Civil Colombiano (2013). Ley 57 de 1887 (abril 15). 31ª ed. Bogotá D.C.: Legis Colección Códigos Básico.

Código Sustantivo del Trabajo de Colombia (1950). Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo", publicado en el Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950, en virtud del Estado de Sitio promulgado por el Decreto Extraordinario No 3518 de 1949. Recuperado de Constitución Política de Colombia (1991). Revisada y actualizada. (32ª ed.). Bogotá: Legis. Colección Códigos Básicos.

Correa, C. (1990). El desarrollo de la caficultura en el Cauca. (pp. 133-147) Bogotá Federación Nacional de Cafeteros. Recuperado de <https://www.federaciondecafeteros.org/static/files/Correa%20-%20Desarrollo%20de%20la%20caficultura%20en%20Cauca.pdf>

Cubides, J., & Segura, A. (2010). Aproximaciones históricas sobre la migración y la incidencia de la propiedad en el desplazamiento forzado en Colombia. *Revista logos ciencia y tecnología*, 2(1), 158-178.

D'Amato Castillo, G., Martínez Durango, L., Guzmán Posso, L. (2020). El derecho laboral en Colombia: estudio de antecedentes históricos y sociales En Rodríguez, I. Pacheco, J. (Ed) *Contemporaneidad del Derecho Laboral Y La Seguridad Social en Colombia tomo II* (pp. 13 – 143). Barranquilla, Colombia. Universidad Simón Bolívar.

De Palma Bejarano, J. A. (1989). Los movimientos sociales. *Historia de Colombia Vol. III*. Bogotá: Planeta.

Enamorado Estrada, J., Avendaño Medina, A., Jalkh Hernández, I. (2020). Concepciones del contrato psicológico en empleados de servicios postales nacionales 4/72 de la regional Norte sede Barranquilla. En Rodríguez, I. Pacheco, J. (Ed) *Contemporaneidad del Derecho Laboral Y La Seguridad Social en Colombia tomo II* (pp. 13 – 143). Barranquilla, Colombia. Universidad Simón Bolívar.

Gómez García, G., Chica Cervantes, C., Barros Castro, I. (2020). La Corte Suprema de Justicia y Corte Constitucional frente a la estabilidad laboral reforzada de personas en condición de discapacidad en Colombia. En Rodríguez, I. Pacheco, J. (Ed) *Contemporaneidad del Derecho Laboral Y La Seguridad Social en Colombia tomo II* (pp. 13 – 143). Barranquilla, Colombia. Universidad Simón Bolívar.

González, A. G., & Morales, E. M. (2010). El trabajo a través de la historia 1810-1991. Prolegómenos. Derechos y Valores, 13(25), 75-93.

Guzmán González, P., Martínez Figueroa, A., Armenta Rodríguez, M. (2020). Constitucionalización del derecho a la salud como garantía para la protección a la salud mental en Colombia. En Rodríguez, I. Pacheco, J. (Ed) Contemporaneidad del Derecho Laboral Y La Seguridad Social en Colombia tomo II (pp. 13 – 143). Barranquilla, Colombia. Universidad Simón Bolívar.

Lamo, J. A. (2016). Contextualización y armonización jurídica del Convenio 189 en Colombia. Floridablanca: Universidad Santo Tomás.

Mora, O. M. (2015). La reforma laboral implementada durante el segundo gobierno de Alfonso López Pumarejo. Apuntes del CENES, 35(61), 115-146. 34

Muñoz, F. J., & Moreno, V. (2000). La esclavitud en Hispanoamérica. Consecuencias en el desarrollo económico de las colonias españolas en el Nuevo Mundo. Isla de Arriarán, XVI , 141-163.

Núñez, L. Á. (2016). El derecho laboral en Colombia: surgimiento de una perspectiva socialista local (1930-1945). Revista Opinión Jurídica, 15(30), 109-125.

Organización Internacional de Trabajo OIT. (1999). Trabajo decente para los trabajadores domésticos. Ginebra: OIT.

Organización Internacional del trabajo. OIT. (2011). Convenio 189 sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos. Adoptado en la 100ª Reunión el 16 de junio de 2011. Entrada en vigor el 5 de septiembre de 2013, Ginebra, Suiza: OIT.

Recuperado de

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460

Pontiers, J. C., & Rico, H. J. (2013). Las condiciones de igualdad entre los trabajadores domésticos y los trabajadores formales en la Ley 1595 de 2012. Cartagena, Colombia: Universidad de Cartagena.

Ramírez, L. G. (2017). Estudio del concepto de prima de servicios en el contexto normativo y constitucional colombiano. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.

Roulet, F. (1998). ¿Quiénes son los Pueblos Indígenas? Algunas reflexiones sobre el trasfondo político de un problema de definición. Taller, Revista de Sociedad, Cultura y Política, 3- 7. 35

Salazar, C. S. (2013). La informalidad contractual en el servicio doméstico en Colombia durante el año 2012 a la luz de la legislación laboral colombiana. Pereira: Universidad Libre - Seccional Pereira.

Sánchez, C. Y. (2015). Contrato de trabajo realidad en el sector privado. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.

Spalding, K. (1974). De indio a campesino: cambios en la estructura social del Perú colonial. Lima: Instituto de Estudios peruanos.

Tanus Arrieta, Y., Castiblanco Mandón, H., Grass Bernal, A. (2020). Antecedentes históricos y realidad de las tecnologías de la información y comunicaciones en el trabajo. En Rodríguez, I. Pacheco, J. (Ed) Contemporaneidad del Derecho Laboral Y La Seguridad Social en Colombia tomo II (pp. 13 – 143). Barranquilla, Colombia. Universidad Simón Bolívar.

Valenzuela, M. E., & Mora, C. (2009). Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo.

DECRETO Y LEYES

Acto Legislativo 1 de 1936. Reformatorio de la Constitución. Bogotá: Congreso de Colombia. Diario Oficial 23.263 del 22 de agosto de 1936.

Ley 10 de 1934. Sobre pérdida y rehabilitación de derechos políticos y por la cual se establecen algunos derechos de los empleados. Bogotá. Congreso de Colombia. Diario Oficial 22.746 del 27 de noviembre de 1934.

Decreto 652 de 1935. Por el cual se reglamenta la Ley 10 de 1934, en lo relativo a los derechos de los empleados particulares Bogotá: Congreso de Colombia. Diario Oficial 22.863 del 17 de abril de 1935.

Ley 6 de 1945. Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo. Bogotá. Congreso de Colombia. Diario Oficial 25.772 del 21 de febrero e 1945.

Decreto 2127 de 1945. Por el cual se reglamenta la Ley 6ª de 1945, en lo relativo al contrato individual de trabajo, en general. Bogotá: Presidencia de La República de Colombia. Diario Oficial 25.933 del 11 de septiembre de 1945.

Ley 90 de 1946. Por la cual se establece el seguro social obligatorio y se crea el Instituto Colombiano de Seguros Sociales. Bogotá. Congreso de Colombia. Diario Oficial 23.112 del 7 de enero de 1947.

Decreto 13 de 1967. Por el cual se incorporan al Código Sustantivo del Trabajo las disposiciones de la Ley 73 de 1966, Bogotá: Presidencia de la República de Colombia. Diario Oficial 32.131 del 25 de enero de 1967. 36

Ley 11 de 1988. Por la cual se consagran unas excepciones en el régimen del Seguro Social para los trabajadores del Servicio Doméstico. Bogotá. Congreso de Colombia. Diario Oficial 38.187 del 21 de enero de 1988.

Ley 1595 de 2012. Por medio de la cual se aprueba el "Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (número 189)", adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en la 100ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el 16 de junio de 2011. Bogotá D.C. Congreso de Colombia. Diario Oficial 48.651 del 21 de diciembre de 2012

JURISPRUDENCIA

Corte Constitucional de Colombia. (1995, febrero 16). Sentencia C-051/95. Servicio Doméstico-Auxilio de cesantía/Prestaciones Sociales Completas. Magistrado Ponente: Jorge Arango Mejía.

Corte Constitucional de Colombia. (1998, Julio 21). Sentencia C-372/98. Jornada laboral para servicio doméstico-Tiempo máximo/horas extras para servicio doméstico Tiempo máximo. Referencia: Expediente D-1923. Magistrado Ponente: Fabio Morón Díaz.

Corte Constitucional de Colombia. (2002, junio 27). Sentencia T-497/02. Licencia De Maternidad-Protección a empleada del servicio doméstico. Referencia: expediente T- 575347. Magistrado Ponente: Marco Gerardo Monroy Cabra.

Corte Constitucional de Colombia. (2003, octubre 21). Sentencia C-967/03. Sistema de Seguridad Social en Pensiones-Salario base de cotización para trabajadores del servicio doméstico. Referencia: expediente D-4603. Magistrado Ponente: Marco Gerardo Monroy Cabra.

Corte Constitucional de Colombia. (2011, mayo 17). Sentencia T-387/11. Persona en circunstancias de debilidad manifiesta-empleadas del servicio doméstico de avanzada edad que trabajaron por muchos años sin que sus empleadores les pagaran salario ni las afiliaran a seguridad social. Referencia: expedientes T- 2927616, T-2931555. Magistrado Ponente: Jorge Iván Palacio. 38

Corte Constitucional de Colombia. (2013, septiembre 4). Sentencia C-616/13. Convenio 189 de la OIT Sobre “Trabajo Decente Para Trabajadoras Y Trabajadores Domésticos Contenido/Adopción De Convenios de la OIT-Jurisprudencia constitucional. Referencia: expediente LAT-405. Magistrado Ponente: Luis Ernesto Vargas Silva.

Corte Constitucional de Colombia. (2014, octubre 20). Sentencia T-782 de 2014. Derecho a la pensión de vejez. Razones que justifica orden de reconocimiento a persona de la tercera edad. Persona en circunstancias de debilidad manifiesta-empleadas del servicio doméstico de avanzada edad que trabajaron por muchos años sin que sus empleadores les pagaran salario ni las

afiliaran a seguridad social. Referencia: expediente T-4438400. Magistrado Ponente: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

Corte Constitucional de Colombia. (2014, noviembre 13). Sentencia C-871 de 2014. Distinción entre trabajadores del servicio doméstico y otros trabajadores para pago de prima de servicios-Resulta irrazonable y, por tanto, violatoria del principio de igualdad. Referencia: expediente D10213. Magistrada Ponente: María Victoria Calle Correa.

Corte Constitucional de Colombia. (2015, enero 19). Sentencia T-014/15. Acción de Tutela para reconocimiento de derechos pensionales-Procedencia excepcional para evitar perjuicio irremediable a empleada del servicio doméstico, por ser sujeto de especial protección constitucional. Referencia: expediente T-4485797. Magistrado Ponente: Luis Ernesto Vargas Silva.

Corte Constitucional de Colombia. (2016, abril 16). Sentencia T-185 de 2016. Acción de Tutela contra particulares cuando existe una relación de indefensión o subordinación. Referencia: expediente T-5152055. Magistrada Ponente: Gloria Stella Ortiz Delgado.

Corte Constitucional de Colombia. (2017, diciembre 12). Sentencia T-722 2017. Acción de tutela para proteger el derecho fundamental a la seguridad social cuando su afectación se deriva del reconocimiento de una pensión. Expediente T- 6.320.788. Magistrado Sustanciador: Antonio José Lizarazo Ocampo.

Corte Constitucional de Colombia. (2018, junio 26). Sentencia T-243 de 2018. Acción de tutela para la práctica del principio de la solidaridad en las relaciones entre particulares, como

base indispensable para una verdadera inclusión social; Referencia: Expediente T- 6.457.214.

Magistrada Ponente: Diana Fajardo Rivera

Corte Constitucional de Colombia. (2018, enero 24). Sentencia C-001 2018. Declaración de inexequibilidad por parte de la Corte, respecto a la expresión "sirvientes" contenida en el artículo 2267 del Código Civil. Referencia: Expediente D-11870. Magistrada Ponente: Diana Fajardo Rivera

Corte Constitucional de Colombia. (2019, enero 30). Sentencia C-028 de 2019. Modificación del Código Sustantivo del Trabajo, estableciendo que el período de prueba para empleadas o trabajadoras domésticas es válido solamente si consta por escrito, cuya duración oscilara entre un día y máximo de dos meses. Referencia: Expediente D-12745. Magistrado Ponente: Alberto Rojas Ríos

Corte Constitucional de Colombia. (2019, octubre 05). Sentencia T-438 2020. Acción de tutela sobre la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada que se desempeña en labores de servicio doméstico, perteneciente a la comunidad indígena. Referencia: Expediente T-7.742.471 Magistrada ponente: Diana Fajardo Rivera.