

**INFORME DE PONENCIA POSITIVA PARA PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY
NÚMERO 246 DE 2023 CÁMARA**

por medio de la cual se dictan medidas para el sector de trabajo de los servicios del hogar en Colombia y se dictan otras disposiciones.

Bogotá D.C; 28 de noviembre de 2023

Representante
María Eugenia Lopera
Presidenta Comisión Séptima
Cámara de Representantes

Asunto: Ponencia Positiva para primer debate al Proyecto de Ley No. 246 de 2023 Cámara.

En cumplimiento del encargo recibido por parte de la honorable Mesa Directiva de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes y de conformidad con lo establecido en el artículo 150 de la Ley 5ª de 1992, me permito rendir informe de ponencia positiva para primer debate del **Proyecto de Ley 246 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se dictan medidas para el sector de trabajo de los servicios del hogar en Colombia y se dictan otras disposiciones.”**

La presente ponencia está compuesta por diez (10) apartes:

1. Antecedentes legislativos
2. Objeto del Proyecto de Ley
3. Problema a resolver
4. Justificación del proyecto
5. Derecho comparado
6. Conflictos de interés
7. Pliego de modificaciones
8. Proposición
9. Texto propuesto
10. Referencias

Atentamente,



MARIA FERNANDA CARRASCAL ROJAS
Representante a la Cámara
Coordinadora Ponente

**PONENCIA POSITIVA PARA PRIMER DEBATE DEL
Proyecto de Ley 246 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se dictan
medidas para el sector de trabajo de los servicios del hogar en Colombia y
se dictan otras disposiciones.”**

1. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

Tal como se destaca en la exposición de motivos del proyecto de ley, esta iniciativa fue el resultado de un proceso de construcción colectiva y participativa junto a organizaciones sociales y sindicales en las que confluyen personas trabajadoras del hogar en nuestro país. Dicho proceso dio lugar a la generación de lineamientos que, desde un enfoque de género y diferencial, buscan garantizar el acceso a la justicia mediante un sistema de inspección laboral que proteja la vida, la libertad y la integridad de las personas que trabajan en este sector y promover la formalización laboral y el cumplimiento de la normatividad laboral y de la seguridad social integral (Exposición de motivos PL 246 de 2023C).

El Proyecto de Ley 246 de 2023C fue radicado el 20 de septiembre de 2023 en la Secretaría General de la Cámara de Representantes y publicado en la Gaceta 1348 de 2023. La iniciativa tiene como autores a los HH. RS. María Fernanda Carrascal Rojas, Leider Alexandra Vásquez Ochoa, Heráclito Landínez Suárez, Jorge Hernán Bastidas Rosero, Germán José Gómez López, Alfredo Mondragón Garzón y Alirio Uribe Muñoz.

Por designación de la Mesa Directiva de la Comisión Séptima Constitucional de la Cámara de Representantes, se nombró coordinadora ponente a la suscrita, H.R. María Fernanda Carrascal.

2. OBJETO DEL PROYECTO DE LEY

La presente ley tiene por objeto dictar medidas para la labor de trabajo del hogar, relacionadas con la formalización e inspección laboral, buscando garantizar el acceso a la justicia y proteger los derechos de las personas que trabajan en este sector, en cumplimiento de la normatividad vigente y de la seguridad social integral.

Las medidas dispuestas en la presente ley tienen un enfoque de género y

<p>diferencial, reconociendo las circunstancias de violencia, discriminación histórica del sector.</p> <p>3. PROBLEMA A RESOLVER</p> <p>El proyecto de ley 246 de 2023C busca solucionar la ausencia de legislación que busque mejorar las condiciones laborales de las personas dedicadas al trabajo doméstico o de los servicios del hogar y la realización de inspección laboral en los domicilios o las residencias de los empleadores.</p> <p>En Colombia la gran mayoría de las personas que laboran en el sector del trabajo del hogar o doméstico carecen de derechos laborales y acceso al sistema de seguridad social integral, siendo fundamental que se implementen medidas, como las propuestas a través del proyecto de ley examinado, para crear condiciones de dignidad laboral.</p> <p>Desde esta perspectiva, tal como se evidencia en la exposición de motivos del proyecto de ley 246 de 2023C, en la actualidad existen más de 650.000 personas que laboran en el sector de trabajo doméstico o servicios del hogar, el 94% son mujeres, el 60% gana el salario mínimo, y tan solo el 17% de estas personas se encuentran afiliadas al sistema de seguridad social integral (Impacto Mujer, 2022; Palacios, 2021).</p> <p>A su vez, un estudio realizado por Osorio y Jiménez (2019) encontró que en Urabá, Cartagena y cuatro comunidades rurales del Departamento de Bolívar, el 41% de las trabajadoras del hogar o del servicio doméstico que fueron encuestadas habían sufrido alguna forma de discriminación y violencia en el desarrollo de sus labores, teniendo como consecuencia que muchas tuvieran que renunciar a sus empleos. Adicionalmente, el 21% de las trabajadoras que participaron en el estudio señalaron haber sido víctimas de acoso sexual bajo la amenaza de perder el empleo, y el 41% conocían casos de otras mujeres que experimentaron situaciones similares (Exposición de motivos PL 246 de 2023C).</p> <p>4. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO</p> <p>A través del proyecto de ley 246 de 2023C se crean disposiciones para el sector de trabajo de los servicios del hogar o servicio doméstico, población históricamente discriminada y compuesta principalmente por mujeres, para garantizar la formalización laboral y el acceso real y efectivo a la justicia como base para la protección de los derechos laborales, el acceso a la seguridad en el trabajo, el</p>	<p>derecho a trabajar en espacios libres de violencia, discriminación, acoso o toda forma de trabajo esclavo, forzoso y trabajo infantil.</p> <p>4.1. Marco jurídico:</p> <p>4.1.1. Ordenamiento jurídico internacional:</p> <p>4.1.1.1. En torno a las personas trabajadoras del hogar:</p> <p>4.1.1.1.1. Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos</p> <p>A través del Convenio se establecen criterios fundamentales para garantizar la inspección laboral y el acceso a la justicia en el sector de trabajo doméstico o del hogar a través de estrategias que se diseñen de forma concertada con organizaciones de trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta la necesidad de adaptarlas de forma efectiva a las características del sector, el carácter privado que ostenta el espacio de trabajo y de modo que tengan presente la pertinencia de desagregar geográficamente los lugares de trabajo, con una ubicación que no se encuentre registrada, para que no se encubran violaciones a los derechos humanos (Exposición de motivos PL 246 de 2023C).</p> <p>Desde esta perspectiva, en el Convenio se establecen derechos y garantías en cabeza de las personas que trabajan en el sector del trabajo doméstico o del hogar, entre los cuales se encuentran:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Protección contra todas las formas de trabajo infantil. • Derecho a la edad mínima de empleo, que no debe ser menor a la requerida para otras ocupaciones y debe ser acorde con las disposiciones del Convenio 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo. • Derecho a la Libertad Sindical y la protección contra todo acto de discriminación antisindical. • Protección contra el trabajo forzoso. • Protección contra todo tipo de abuso, violencia, discriminación y acoso, incluyendo los de naturaleza sexual. • Derecho a un tratamiento equitativo respecto a la jornada laboral, la compensación de horas extras, los períodos de descanso diarios y semanales, las vacaciones anuales remuneradas y el salario mínimo.
<ul style="list-style-type: none"> • Derecho a recibir información sobre los términos y las condiciones precisas del empleo de una manera apropiada, verificable y fácil de entender, priorizando la oferta o contrato de trabajo escritos. • Derecho a recibir el pago regularmente, por lo menos una vez al mes, en efectivo o mediante otro medio legítimo con el consentimiento del trabajador. • El pago en especie debe ser limitado a lo acordado mutuamente para el uso personal del trabajador y el valor monetario que le sea atribuido debe ser justo y razonable. • Derecho a decidir cómo utilizar los períodos de descanso diarios, semanales o anuales. • Derecho a un descanso semanal, mínimo de 24 horas consecutivas. • Considerar como horas trabajadas todos los períodos durante los cuales la persona que labora en el sector del trabajo doméstico no puede disponer de su tiempo libremente y permanece a disposición de la familia. • Derecho a condiciones de seguridad e higiene, incluyendo las del alojamiento de quienes habitan con la familia para la cual trabajan. • Derecho al seguro social en las mismas condiciones de los demás trabajadores o trabajadoras. • Derecho al acceso a mecanismos eficaces para la presentación de quejas, incluyendo la facultad de la inspección de trabajo de hacer cumplir la ley y aplicar sanciones disuasorias.” (Exposición de motivos PL 246 de 2023C) <p>A su vez, dicha preceptiva internacional establece definiciones importantes de cara al proyecto de ley 246 de 2023C, así puntualiza:</p> <p>“A los fines del presente Convenio:</p> <p>(a) la expresión trabajo doméstico designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;</p> <p>(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;</p> <p>(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> <p>Finalmente, y para efectos del presente proyecto resulta fundamental tener en cuenta que el artículo 17 del Convenio 189 insta a los países miembros a tomar medidas que permitan avanzar en la inspección en el trabajo doméstico remunerado.</p>	<p>4.1.1.1.2. Recomendación 201 de 2011 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos</p> <p>La Recomendación 201 de la OIT de 2011 se refiere a las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Esta recomendación complementa las disposiciones del Convenio 189 y tiene como objetivo asegurar que las personas trabajadoras del hogar disfruten de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Para ello, los Miembros de la OIT deberían identificar y eliminar las restricciones legislativas o administrativas que obstaculicen el ejercicio del derecho de estas personas trabajadoras a constituir sus propias organizaciones o a afiliarse a las organizaciones de trabajadores que estimen convenientes.</p> <p>Además, la Recomendación 201 alienta a los Estados Miembros de la OIT a establecer medidas para facilitar el pago de las contribuciones a la seguridad social, por ejemplo, mediante la creación de sistemas simplificados de pago.</p> <p>De cara al proyecto de ley 246 de 2023C resulta clave tener en cuenta que la Recomendación propone un sistema de inspección a los domicilios para verificar las condiciones de trabajo, complementado con un sistema de seguimiento de los accidentes laborales para prevenir riesgos.</p> <p>En particular, la Recomendación incluye temas como (Poblete, 2015):</p> <ul style="list-style-type: none"> • “La garantía de la Libertad Sindical. • La protección contra la discriminación. • El derecho a pruebas médicas. • La proscripción del trabajo infantil. • La garantía de condiciones de alojamiento. • Los términos y las condiciones del empleo y la formalización de contratos. • Derechos para la defensa frente a actos de acoso y abuso. • Derecho a la jornada laboral, los salarios, los períodos de descanso y días feriados. • Derecho frente a la terminación del empleo, las quejas y la seguridad y salud ocupacional.” (Exposición de motivos PL 246 de 2023C) <p>4.1.1.2. Marco jurídico internacional en relación con la inspección laboral</p> <p>La OIT (2016) ha establecido que la inspección laboral en el trabajo del hogar o doméstico ostenta el reto de crear mecanismos que puedan armonizar la necesidad de acceder a la justicia, por parte de las personas que laboran en domicilios</p>

<p>privados, con el derecho a la privacidad, desafío para el cual podrían tomarse como referencia estrategias novedosas como la obligatoriedad de la inscripción de los contratos de trabajo en registros habilitados para ello, práctica que permite tener un mayor control y favorece la fiscalización (OIT, 2016b).</p> <p>Desde esta perspectiva, resulta fundamental tener en cuenta el Convenio 81 de la OIT en virtud del cual se establece que el sistema de inspección debe estar a cargo de:</p> <p><i>“(a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;</i></p> <p><i>(b) facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales;</i></p> <p><i>(c) poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.</i></p> <p>A su vez, dicha preceptiva internacional también puntualiza que las autoridades competentes deben adoptar las medidas que sean pertinentes para fomentar:</p> <p><i>“(a) la cooperación efectiva de los servicios de inspección con otros servicios gubernamentales y con instituciones, públicas o privadas, que ejerzan actividades similares;</i></p> <p><i>(b) la colaboración de los funcionarios de la inspección con los empleadores y trabajadores o sus organizaciones.”</i></p> <p>Por su parte, la Recomendación 020 de la OIT sobre la inspección del trabajo prescribe que:</p> <p><i>“3. Los inspectores, provistos de documentos que acrediten su personalidad, deberían estar facultados por la ley:</i></p>	<p><i>(a) para visitar e inspeccionar, a cualquier hora del día y de la noche, los lugares en que puedan tener motivo racional para suponer que hay ocupadas personas que gozan de la protección legal, y para entrar de día en todos los lugares en que puedan tener motivo racional para suponer que son establecimientos sujetos a su vigilancia, y en sus dependencias, entendiéndose que, siempre que sea posible, antes de retirarse, los inspectores notificarán su visita al empleador o a uno de sus representantes;</i></p> <p><i>(b) para interrogar, sin testigos, al personal del establecimiento, y, con el fin de desempeñar su misión, a dirigirse, para obtener informes, a cualesquiera otras personas cuyo testimonio pudiera parecerles necesario, y a solicitar la presentación de cualquier registro o documento exigido por las leyes que reglamenten el trabajo.</i></p> <p>(...)</p> <p><i>6. En los casos en que fuere necesario tomar medidas inmediatas para que los locales y las instalaciones se conformen a las disposiciones de la legislación, los inspectores deberían poder formular requerimientos (o cuando este procedimiento no sea compatible con la organización administrativa o judicial del país, dirigirse a la autoridad competente para que formule dichos requerimientos) que lleven implícita la ejecución, dentro de un plazo determinado, de las modificaciones, en los locales o instalaciones, que sean necesarias para asegurar la aplicación exacta y precisa de la legislación sobre higiene y seguridad de los trabajadores. En los países donde los requerimientos de los inspectores tengan fuerza ejecutiva, su efecto no podrá ser suspendido sino mediante la interposición de un recurso ante las autoridades administrativas superiores o ante los tribunales; pero, en todo caso, las garantías concedidas a los empleadores contra cualquier arbitrariedad no deberían impedir en modo alguno la ejecución de las medidas prescritas con objeto de prevenir peligros inminentes que hayan sido debidamente comprobados.”</i></p> <p>A su vez, a la luz de las medidas propuestas a través del presente proyecto de ley, resulta fundamental tener en cuenta el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) en virtud del cual el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité DESC) ha establecido que los Estados deberían establecer un sistema eficaz de inspecciones de trabajo, incluso para las personas en la economía informal y en el sector del trabajo doméstico, siendo imperioso que en Colombia se implementen medidas que promuevan la</p>
<p>inspección al interior de los hogares para prevenir o sancionar la existencia de discriminaciones, violencia o acoso a las personas trabajadoras domésticas, siendo especialmente importante para evitar la existencia de trabajo esclavo, forzoso o infantil.</p> <p>Finalmente, en torno a la inspección laboral en el hogar de la persona empleadora, la exclusión del sector de trabajo del hogar o servicio doméstico de la inspección laboral constituye una forma de discriminación, que afecta especialmente a las mujeres, la cual obstaculiza su acceso a la justicia laboral. En este contexto la OIT (2014) ha puntualizado que el argumento de que el hogar no puede ser objeto de inspección laboral por ser un lugar de intimidad del empleador no puede ser motivo para excluir a toda una población del derecho a acceder a dicha inspección, teniendo en cuenta que, tal como se decanta en la exposición de motivos, hay múltiples formas de llevar a cabo la función de inspección laboral (OIT, 2014):</p> <ol style="list-style-type: none"> <i>“Tratar de obtener el consentimiento del residente para tener acceso sin depender en primera instancia de una autorización judicial.</i> <i>Contemplar visitas informativas/preventivas virtuales y telefónicas.</i> <i>Crear canales para el reporte directo y el reporte anónimo de quejas, y que siga una investigación administrativa a las mismas.</i> <i>Habilitar una línea telefónica de atención considerando la brecha digital de género y el acceso limitado de las trabajadoras domésticas a internet.</i> <i>Maximizar la evidencia documental para disminuir la necesidad de visitar el lugar de trabajo.</i> <i>La inspección del trabajo debería promover contratos escritos, modelos de contratos, registros de contratos, horas extras, entre otras herramientas para ayudar a empleadores y trabajadoras a documentar las condiciones de empleo y sirvan como elementos de prueba en presencia de abusos.</i> <i>Crear procedimientos judiciales especiales para obtener la autorización de acceso, especialmente ante la presencia de quejas. 8. Realizar inspecciones a las agencias de trabajo doméstico y promover buenas prácticas (...) entre otras (OIT, 2014).”</i> <p>4.1.2. Ordenamiento jurídico nacional:</p> <p>4.1.2.1. Marco legal</p> <p>4.1.2.1.1. En relación con el trabajo del hogar</p>	<p>A través de la Ley 1413 de 2010 se estableció que la economía del cuidado debía ser incluida dentro del sistema de cuentas nacionales con el fin de medir su contribución al desarrollo económico y social de Colombia, siendo una herramienta para la formulación e implementación de políticas públicas.</p> <p>Tal como se menciona en la exposición de motivos, esta ley abrió la puerta a la medición del tiempo invertido por las mujeres en las tareas de cuidado remunerado, generando conciencia respecto a que el hogar es una unidad económica productiva (Exposición de motivos PL 246 de 2023C).</p> <p>A su vez, se pueden destacar las siguientes preceptivas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ley 1595 de 2012: En virtud de la cual se aprobó el Convenio 189 de la OIT relativo al trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. - Decreto 721 de 2013: En virtud del cual se regula la afiliación, de las personas que laboran en el servicio doméstico, al Sistema de Compensación Familiar. - Decreto 2616 de 2013: Con base en el cual se regula la cotización por días o semanas al Sistema General de Seguridad Social Integral para trabajadores dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes, dentro de los cuales se encuentran las personas que trabajan en el servicio doméstico o del hogar. - Ley 1788 de 2016: En virtud de la cual se garantiza el acceso, en condiciones de universalidad, a la prima de servicios por parte de las personas que laboran en el servicio doméstico. <p>4.1.2.1.2. En relación con la inspección laboral</p> <p>Tal como se establece en la exposición de motivos del proyecto de ley, se encuentran las siguientes normas en torno a la inspección laboral en Colombia (Exposición de motivos PL 246 de 2023C):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ley 1437 de 2011: Con base en la cual se establece el procedimiento administrativo sancionatorio y se indica que la competencia del inspector de trabajo se iniciará por petición de querellante o de oficio. - Ley 1610 de 2013: En virtud de la cual se establecen las competencias generales de los inspectores de trabajo en todo el territorio nacional, sobre asuntos de derecho del trabajo, y sus funciones principales dentro de las cuales se encuentra su papel como policía del trabajo con posibilidad de

<p>sancionar a responsables por la inobservancia o violación de normas laborales.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo: En virtud del cual se establece que los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, junto a la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento, mediante su identificación, en toda empresa y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos, cuando lo crean conveniente, para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión. - Decreto 4108 de 2011: Con base en el cual se establecieron como funciones del Ministerio del Trabajo ejercer, en el marco de sus competencias, la prevención, inspección, control y vigilancia del cumplimiento de las normas sustantivas y procedimentales en materia de trabajo y empleo, e imponer las sanciones respectivas. <p>4.1.2.2. Marco jurisprudencial respecto al trabajo del hogar o doméstico</p> <p>En relación con las personas trabajadoras del hogar o servicio doméstico, la Corte Constitucional ha jugado un papel fundamental en torno al establecimiento del contenido y alcance de los derechos que cobijan a esta población, así se destacan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sentencia T-237 de 2011: A través de la cual la Corte enfatiza en la obligación, por parte de las y los empleadores, de afiliarse a las personas que laboran en el servicio doméstico o del hogar al Sistema de Seguridad Social. - Sentencia C-871 de 2014: En virtud de la cual la Corte Constitucional exhortó al Congreso de la República y al Gobierno Nacional para que adoptaran medidas para implementar la universalidad del derecho al pago de la prima de servicios para las personas que laboran en el sector del trabajo doméstico. <p>A su vez, y tal como se destaca en la exposición de motivos, esta sentencia puntualizó que el Convenio 189 de la OIT hace parte del bloque de constitucionalidad, así:</p> <p><i>"Recientemente, Colombia ratificó y aprobó el Convenio 189 de la OIT (Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos), en cuyo</i></p>	<p><i>preámbulo se destaca el valor económico y social del trabajo doméstico, y cuyas normas prevén obligaciones concretas que constituyen principalmente un énfasis en los compromisos ya adquiridos por el Estado desde los artículos 13, 25 y 53 de la Constitución Política. En la sentencia C-616 de 2013, la Corte Constitucional se pronunció sobre la conformidad del tratado y su ley aprobatoria con la Constitución Política, indicando que, además de haber sido incorporado al derecho interno por la Ley 1595 de 2012, el Convenio 189 de 2011 hace parte del bloque de constitucionalidad, por tratarse de un instrumento de derechos humanos."</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Sentencia C-028 de 2019: Con base en la cual la Corte Constitucional declaró inexecutable el numeral 2 del artículo 77 del Decreto Ley 2663 de 1950 que establecía que en el contrato de trabajo en el servicio doméstico se presumían, como período de prueba, los primeros quince (15) días de servicio. El fallo puntualizó que el período de prueba en el sector del trabajo doméstico solo es posible si consta por escrito, y su duración puede ser de un día y máximo de dos meses. - Especial atención merecen las Sentencias T-014 de 2015 y T-185 de 2016 en virtud de las cuales se establece que las personas que laboran en los servicios del hogar o el servicio doméstico, en especial las mujeres, son sujetos de especial protección constitucional. En particular la sentencia T-014 de 2015 preceptuó: <p><i>"(...) las empleadas de servicio doméstico son personas que se encuentran en estado de indefensión y, especialmente, de subordinación en relación con sus empleadores, por el hecho de estar bajo sus órdenes, aunado a la carencia de los medios mínimos requeridos para repeler la eventual violación o amenaza a sus derechos fundamentales."</i></p> <p>Es fundamental tener en cuenta que estos pronunciamientos se generan como consecuencia de las condiciones sociales, culturales y económicas en las que se ubica la población de trabajadoras domésticas o del hogar, las cuales se han generado como consecuencia de discriminación y les dejan en una especial condición de vulnerabilidad, así lo reconoció la sentencia T-185 de 2016 que puntualiza:</p> <p><i>"Dichas barreras se ven reflejadas en la dificultad (e incluso, en ciertos casos, en la imposibilidad) de desplegar las actuaciones tendientes a la protección de sus derechos como el ejercicio de las acciones legales previstas en el</i></p>
<p><i>ordenamiento jurídico o de probar la vulneración de estos, pues las relaciones laborales en las que se hallan las empleadas del servicio doméstico frecuentemente se encuentran en un entorno de informalidad. Como consecuencia de ello, la Corte ha evidenciado que ello generalmente se ve reflejado en situaciones como (i) la baja remuneración (en algunos casos no supera el salario mínimo legal mensual vigente y en otros está por debajo del mínimo legal); (ii) la no vinculación al sistema de seguridad social para amparar los riesgos de vejez, muerte e invalidez; o (iii) el despido sin justa causa de sujetos de especial protección constitucional como las mujeres en estado de embarazo o con alguna enfermedad..."</i></p> <p>Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones resulta evidente que la población trabajadora del hogar ha requerido de disposiciones específicas que se adapten a sus necesidades y características particulares, lo cual se pretende a través del presente proyecto de ley que especifica medidas para promover la formalización laboral y el acceso efectivo a la justicia.</p> <p>4.1.2.2.1. En relación con las excepciones a la inviolabilidad del domicilio y la libertad de configuración del legislador</p> <p>De cara a las medidas que se proponen a través del proyecto de ley 246 de 2023C, es fundamental analizar los pronunciamientos de la jurisprudencia constitucional en torno a la posibilidad de diseñar excepciones a la inviolabilidad del domicilio cuando se presentan situaciones extraordinarias que justifican que las autoridades puedan ingresar al domicilio sin autorización judicial o por consentimiento del propietario, poseedor o tenedor.</p> <p>Desde dicha perspectiva y tal como se menciona en la exposición de motivos del proyecto de ley, resulta posible destacar las siguientes sentencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sentencia C-041 de 1994: Al estudiar una demanda contra los artículos del Código del Menor, en virtud de los cuales se permite realizar allanamientos o ingresos al domicilio cuando un menor de edad se encuentra en situación grave de peligro, la Corte determinó que el derecho a la inviolabilidad del domicilio no puede oponerse al derecho del menor de tener un domicilio seguro, por tanto, es la necesidad de inmediatez de la protección del menor la que justifica permitir el ingreso al domicilio sin que se requiera mandato o autorización, teniendo en cuenta que lo prioritario es brindar una protección eficaz, inmediata y que prevenga posibles afectaciones a los derechos del menor. 	<p>La mencionada sentencia lo puntualiza en los siguientes términos:</p> <p><i>"La situación contemplada en la norma acusada debe ser, como en la misma se indica, excepcionalmente grave, pues de lo contrario sería indispensable obtener el mandamiento judicial de allanamiento. Es la actualidad e inminencia de un daño considerable que puede afectar la vida o la integridad física del menor, la que excusa la presencia del juez y la iniciación de un proceso. La lógica que subyace a esta suerte de actuación administrativa y que la justifica, es la de que la medida de protección sólo puede ser eficaz si es inmediata. La necesidad urgente de recuperar al menor, en las circunstancias vislumbradas por la ley, es inconciliable con la actuación judicial. De otra parte, el establecimiento sumario de la situación de grave peligro que afronta el menor es compatible con la naturaleza preventiva de la diligencia, como quiera que la práctica de las pruebas con audiencia de la parte contraria, tampoco se aviene con la celeridad que reclama la acción administrativa de recuperación"</i></p> <p>No obstante lo anterior, en la sentencia en comentario se puntualiza que esta excepción no es absoluta teniendo en cuenta que se deben cumplir ciertos estándares, así, la persona propietaria, poseedora o tenedora del inmueble cuenta con una serie de garantías, de esta forma las actuaciones realizadas no eximen a los funcionarios que las desarrollan de la responsabilidad penal o disciplinaria a que haya lugar, especialmente por posibles abusos de autoridad o cuando la diligencia se realice sin la debida motivación.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sentencia C-256 de 2008: En el marco de una demanda presentada contra el artículo 106 de la Ley 1090 de 2006, mediante la cual se expidió el nuevo Código de Infancia y Adolescencia, la Corte brindó mayores directrices en torno a las excepciones a la inviolabilidad del domicilio y sus requisitos, de esta forma preceptuó que dentro del régimen general de protección al derecho de inviolabilidad del domicilio se han reconocido como compatibles con la Carta las siguientes excepciones de rango legal: <p><i>"(...) ii) Excepciones de origen legal - allanamientos administrativos, practicados por la autoridad señalada en la ley y respetando los requisitos previstos en la misma: a) Para inspeccionar lugares abiertos al público; b) Para cumplir funciones de prevención y vigilancia en actividades sometidas a la inspección, vigilancia e intervención del Estado, por razones de interés general, cuando la ley haya habilitado a ciertas</i></p>

<p>autoridades administrativas a ordenar esos registros y éstos se efectúen en protección de valores superiores, como la vida o la dignidad humana; c) Para capturar a quien se le haya impuesto (l)pena privativa de la libertad; d) Para aprehender a enfermo mental o peligroso o a enfermo contagioso en desarrollo del principio de solidaridad social y de la protección a la vida e integridad personal de los asociados; e) Para obtener pruebas sobre la existencia de casas de juego o establecimientos que funcionen contra la ley o reglamento; f) Para indagar sobre maniobras fraudulentas en las instalaciones de servicios públicos de acueducto, energía eléctrica, teléfonos; g) Para practicar inspección ocular ordenada en juicio de policía; h) Para examinar instalaciones de energía eléctrica y de gas, chimeneas, hornos, estufas, calderas, motores y máquinas en general y almacenamiento de sustancias inflamables o explosivas con el fin de prevenir accidentes o calamidad; i) Por razones del servicio - previa autorización del dueño o cuidador del predio rústico cercado; j) Para rescatar menores que se encuentren en situaciones de peligro extremo para su vida e integridad personal, siguiendo el procedimiento previsto en el Código del Menor; k) En establecimientos comerciales e industriales de empresas para impedir que las pruebas de infracciones tributarias fueran alteradas, ocultadas o destruidas como desarrollo legal contenido en el Estatuto Tributario; l) En situaciones de imperiosa necesidad reguladas en el Código Nacional de Policía". (Negritas y subrayas fuera del texto original)</p> <p>4.1.2.2.2. En relación con los requisitos de las excepciones a la inviolabilidad del domicilio</p> <p>Dadas las anteriores consideraciones resulta claro que el legislador cuenta con un amplio margen para determinar limitaciones a la inviolabilidad del domicilio, potestad que debe ser ejercida de forma razonable y proporcionada con el fin de que no se generen afectaciones a los derechos o intervenciones arbitrarias. En ese sentido, y tal como se destaca en la exposición de motivos del proyecto de ley en comentario, la Corte Constitucional ha emitido los siguientes pronunciamientos (Exposición de motivos PL 246 de 2023C):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sentencia C-256 de 2008: En virtud de la cual se determinaron una serie de requisitos para establecer en qué casos se pueden realizar intervenciones que limitan la inviolabilidad del domicilio, preceptuando: <p><i>"Los requisitos para que estos allanamientos administrativos sean constitucionales son de diverso orden, pero usualmente versan sobre (i) la</i></p> 	<p>existencia de un peligro inminente y grave; (ii) que amenaza la vida, la integridad, la seguridad o la salubridad de las personas; y (iii) la existencia de elementos en la regulación demandada que circunscriben el margen decisorio de la autoridad administrativa y permiten un control posterior efectivo ante una autoridad judicial en caso de presentarse excesos o arbitrariedades.</p> <p>Estos requisitos no han sido exigidos cuando se trata de ingresar a (i) lugares abiertos al público, o (ii) cuando el morador del domicilio autoriza el ingreso de las autoridades administrativas".</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sentencia C-212 de 2017: En virtud de la cual la Corte determinó que el control judicial posterior de la diligencia constituye un elemento del núcleo esencial del derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio, siendo necesaria la identificación del juez competente para realizar el control; los términos y condiciones de la solicitud; la regulación del procedimiento; y los poderes o competencias del juez en desarrollo de esta función, entre otros. <p>Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones resulta claro que es constitucionalmente viable implementar, a través de leyes como la que aquí se proyecta, excepciones al derecho a la inviolabilidad del domicilio cuando se requiera garantizar, de forma inmediata la protección del Estado, siempre y cuando se brinden garantías a la persona propietaria, poseedora o tenedora del bien inmueble. De esta forma, resulta pertinente la inspección en el domicilio propuesta en el proyecto de ley sub examine teniendo en cuenta que esta se presenta como una medida excepcional que se implementa ante la vulneración de derechos laborales de una población que ha sido reconocida como sujeto de especial protección constitucional, a su vez, el proyecto preceptúa garantías para el control judicial posterior del procedimiento, indicando el juez competente y sus facultades; términos y condiciones de la solicitud; y las condiciones en las que deberá operar la diligencia.</p> <p>4.2. Pertinencia del proyecto de ley: Responde a la garantía de formalización laboral y acceso a la justicia por parte de las personas trabajadoras del servicio doméstico o del hogar</p> <p>Tal como se decanta en la exposición de motivos del proyecto de ley 246 de 2023C, el trabajo doméstico ha tenido como origen el trabajo esclavo y otras formas de servidumbre, teniendo como consecuencia que se encuentre sometido a diversas formas de discriminación interseccional, en ese sentido, hacen parte de esta población trabajadora personas indígenas, afrodescendientes o campesinas (ONU</p>
<p>Mujeres, OIT, CEPAL, 2020), que son víctimas de un trabajo de carácter clasista y racializado.</p> <p>A su vez, las características de esta relación de trabajo, que se presenta de forma individual y en el espacio privado (en el hogar), y la subvaloración a la cual lo ha sometido la sociedad, han favorecido que se incremente la asimetría conatural a la relación laboral, generando mayores riesgos de experimentar violencia y acoso en el lugar de trabajo, siendo también un factor relevante la edad (Osorio & Jiménez, 2019) aspecto que genera una alta vulnerabilidad, especialmente cuando son personas que laboran en trabajo interno, donde una alta proporción, tal como lo destaca la exposición de motivos del proyecto de ley, es mayor de 50 años.</p> <p>En este contexto, a través del proyecto de ley 246 de 2023C se busca aportar en el cumplimiento del Convenio 29 de la OIT sobre el trabajo forzoso, el Protocolo de 2014 relativo al convenio sobre el trabajo forzoso, el Convenio 182 OIT sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil, el Convenio 105 OIT sobre abolición del trabajo forzoso, y el Convenio 189 OIT sobre el trabajo decente de las trabajadoras y trabajadores domésticos. Así, tal como se decanta en la exposición de motivos, la OIT en sus recomendaciones ha preceptuado la necesidad de combatir el trabajo infantil y el trabajo forzoso, promover la regulación migratoria, y las medidas de seguridad en el trabajo (OIT, 2016a), para lo cual es fundamental implementar estrategias para afrontar el reto que representan las concepciones existentes alrededor de la naturaleza del trabajo del hogar o doméstico, las cuales se asientan en la relación atípica entre las personas trabajadoras del sector y sus empleadores teniendo en cuenta que son labores que se realizan en la privacidad del domicilio, el cual no fue concebido para ser un lugar de trabajo, teniendo como consecuencia que exista la tendencia a que las personas empleadoras no se consideren a sí mismas como tal (OIT, 2016a).</p> <p>Desde esta perspectiva el proyecto de ley sub examine establece disposiciones necesarias para garantizar el acceso real y efectivo a la justicia laboral, así:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establece la posibilidad de presentar quejas de forma accesible para el sector. - Plantea medidas que coadyuvan la formalización laboral del sector y permitiendo identificar los lugares de trabajo. - Diseña mecanismos para la realización de inspecciones al hogar con consentimiento, e incluso sin consentimiento, siempre que medie autorización judicial ante el carácter de inviolabilidad del domicilio del empleador siendo una medida efectiva que pondera el derecho a la intimidad 	<p>con el derecho a trabajar en espacios seguros en los que se proteja la vida, la libertad y la dignidad de las personas trabajadoras en el sector del trabajo del hogar o del servicio doméstico.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Permite a las y los empleadores ser informados acerca de las ventajas que representa para ellos autorizar la visita del inspector del trabajo y permitir la vigilancia de las personas dedicadas al trabajo doméstico o del hogar, lo cual no sólo sería efectivo para mitigar los riesgos asociados a la labor de estas personas, sino también beneficiarles, entre otras, en materia de responsabilidad contractual por la correcta mitigación de riesgos laborales, (OIT, 2014). - Prescribe la figura de inspección laboral en casos de emergencia la cual, según el proyecto de ley 246 de 2023C, operaría así: <ol style="list-style-type: none"> 1. "Se podrá realizar ante la presencia de indicios de ocurrencia de hechos que impliquen violencia, trabajo forzoso o trabajo infantil, u otras conductas que pudieran afectar la vida e integridad personal de la persona trabajadora del servicio doméstico, dando cumplimiento a los requisitos de a) peligro inminente y b) amenaza a la vida e integridad personal. 2. Tendrá control judicial posterior por parte de la jurisdicción laboral, con el fin de dar cumplimiento al requisito de control posterior para evitar arbitrariedades o excesos por parte de los agentes del Estado". (Exposición de motivos PL 246 de 2023C) <p>5. DERECHO COMPARADO:</p> <p>En distintos países del mundo se han desarrollado estrategias similares a las establecidas en el proyecto de ley examinado con el fin de garantizar los derechos laborales en el sector de trabajo doméstico, especialmente para concretar las garantías inscritas en el Convenio 189 de la OIT. En ese sentido, varios países han adelantado acciones que comprometen a instituciones del Estado a trabajar integralmente, en ese sentido Uruguay diseñó e implementó una estructura institucional fuerte para acceder y vigilar constantemente las condiciones de las trabajadoras domésticas remuneradas (OIT, 2016).</p> <p>5.1. En relación con el registro oficial de contratos de trabajo del hogar o doméstico y novedades</p> <p>La OIT (2014) ha identificado que se presenta un cuello de botella para las inspecciones de trabajo como consecuencia de la falta de información en torno al</p>

número de personas trabajadoras domésticas o del hogar y los lugares en los cuales se encuentran, siendo clave la implementación de estrategias proactivas y eficientes como las que se han desarrollado en **Filipinas**.

Así, en dicho país las personas empleadoras tienen la obligación de registrar a sus personas trabajadoras en el distrito local (Barangay) y guardar copias de los desprendibles de pago durante tres años. Si una agencia de empleo privada intermedia la relación laboral se debe resguardar copia de todos los contratos con las personas trabajadoras del sector doméstico o del hogar, las cuales deben ponerse a disposición del Departamento de Trabajo y Empleo (Exposición de motivos PL 246 de 2023C).

5.2. En relación con la inspección laboral puertas adentro

Tabla 1: Inspección laboral puertas adentro

Directriz OIT: Los lugares de trabajo deben ser inspeccionados con la frecuencia y minuciosidad que se requiera para garantizar la aplicación efectiva de las normas laborales (OIT, 2014)	
País	Medida Implementada
Sudáfrica	El acceso de la inspección laboral al hogar es posible, en primera instancia, con el consentimiento de su propietario u ocupante, o en su defecto, con una autorización del tribunal de trabajo, que debe ser emitida previa solicitud escrita del inspector, que declara bajo juramento cuáles son las razones que justifican el ingreso. Dicho procedimiento se encuentra establecido en las secciones 64 a 69 del Basic Conditions of Employment (Act 75 of 1997). También existe un sistema de tarjetas de visita que se distribuyen en los buzones de los hogares que cuentan con servicio doméstico solicitando su permiso para el ingreso. A su vez, los inspectores realizan campañas puerta a puerta y, en caso en que las infracciones a los derechos laborales revistan carácter delictivo la policía puede acceder de forma independiente a la inspección de trabajo.
Irlanda	La NERA (National Employment Rights Authority) implementa un sistema de invitaciones a los empleadores, a través de correo, para que permitan el acceso de la inspección laboral a

	sus hogares. Si se niegan, se les solicita escoger un lugar neutral para la inspección con el fin de que se realicen entrevistas y análisis documental.
España	La Ley 36 de 2011 regula la jurisdicción laboral y preceptúa que la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social puede solicitar autorización judicial para inspeccionar el hogar en caso en que el propietario se oponga a autorizarla voluntariamente o exista riesgo de que no permita el ingreso. Esta norma indica que la inspección debe cumplir con los procedimientos administrativos de rigor para que, posteriormente, los hallazgos se puedan presentar ante la jurisdicción social o para que sea posible realizar cualquier otra inspección o control.
Uruguay	La Ley No. 18.065 plantea que las inspecciones domiciliarias pueden realizarse en caso en que se presuma el incumplimiento de la ley laboral o del seguro social, con el fin de que el tribunal de primera instancia emita una orden. En un lapso de 48 horas de la intervención, se debe enviar un informe a dicho tribunal.

Fuente: Elaboración UTL H.R. María Fernanda Carrascal con base en datos de la exposición de motivos del PL246 de 2023.

5.3. En relación con la solicitud de información mediante correo electrónico, llamada telefónica u otros medios virtuales o presenciales

La OIT (2014) ha destacado los casos de **Austria y Jordania** como pertinentes teniendo en cuenta la implementación de centros de atención a través de llamadas telefónicas para el intercambio de información.

Por su parte, la OIT destaca que Uruguay ha implementado una campaña dirigida a informar el contenido de las normas laborales y regularizar a las personas trabajadoras del sector doméstico o del hogar que se encontraban en la informalidad (Exposición de motivos PL 246 de 2023C).

5.4. En relación con la articulación institucional en casos de emergencia

Se destacan las medidas implementadas por los siguientes países:

Tabla 2: Articulación institucional en casos de emergencia

País	Medida Implementada
Francia	La inspección del trabajo y los fiscales, con ayuda de la policía, deben realizar visitas conjuntas a los hogares para combatir el trabajo no declarado e identificar casos de trabajo forzoso, frente a los cuales, de inmediato, se deben realizar las detenciones respectivas. Estas visitas cuentan con la presencia de un juez (OIT, 2014).
Bolivia	La inspección del trabajo recibe información sobre casos investigados por entidades como la Brigada para la Protección de las Mujeres y la Familia, la Fuerza Policiaca o la Oficina de la Fiscalía Pública con el fin de abordarlos de forma integral (OIT, 2014).
Bélgica	Se establece un sistema de bases de datos compartidas entre entidades como el Crossroad Bank for Social Security que es gestionado por el BCSS (Banque Carrefour de la Sécurité Sociale), constituyendo un servicio federal que proporciona a la inspección de trabajo información precisa y útil para planear las acciones e investigar los casos (OIT, 2014).

Fuente: Elaboración UTL H.R. María Fernanda Carrascal con base en datos de la exposición de motivos del PL246 de 2023.

5.5. En relación con la participación de las organizaciones de trabajo de los servicios del hogar o servicio doméstico desde un enfoque pluralista y democrático

Se destacan las medidas implementadas por los siguientes países:

Tabla 3: Participación de las organizaciones de trabajo de los servicios del hogar o domésticos

País	Medida Implementada
Bolivia	La Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar desarrolló una campaña con el fin de promover espacios en la radio para hacer pedagogía sobre los derechos en el sector del servicio doméstico. Adicionalmente, las organizaciones sindicales y el gobierno han promovido ferias los domingos para hablar sobre trabajo doméstico (OIT, 2014).

Tanzania	El Sindicato de Trabajadores del Sector de la Protección del Medio Ambiente, la Hotelería, el Servicio Doméstico y Afines movilizó a organizaciones sindicales para monitorear la contratación del personal que realiza labores domésticas o del hogar. A su vez, el sindicato coopera con las agencias de empleo para que cumplan con las normas laborales (OIT, 2014).
----------	--

Fuente: Elaboración UTL H.R. María Fernanda Carrascal con base en datos de la exposición de motivos del PL246 de 2023.

6. CONFLICTOS DE INTERÉS

Dando alcance a lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2003 de 2019, "Por la cual se modifica parcialmente la Ley 5 de 1992", se hacen las siguientes consideraciones a fin de describir la circunstancias o eventos que podrían generar conflicto de interés en la discusión y votación de la presente iniciativa legislativa, de conformidad con el artículo 286 de la Ley 5 de 1992, modificado por el artículo 1 de la Ley 2003 de 2019, que reza:

"Artículo 286. Régimen de conflicto de interés de los congresistas. Todos los congresistas deberán declarar los conflictos de intereses que pudieran surgir en ejercicio de sus funciones.

Se entiende como conflicto de interés una situación donde la discusión o votación de un proyecto de ley o acto legislativo o artículo, pueda resultar en un beneficio particular, actual y directo a favor del congresista.

A. Beneficio particular: aquel que otorga un privilegio o genera ganancias o crea indemnizaciones económicas o elimina obligaciones a favor del congresista de las que no gozan el resto de los ciudadanos. Modifique normas que afecten investigaciones penales, disciplinarias, fiscales o administrativas a las que se encuentre formalmente vinculado.

B. Beneficio actual: aquel que efectivamente se configura en las circunstancias presentes y existentes al momento en el que el congresista participa de la decisión.

C. Beneficio directo: aquel que se produzca de forma específica respecto del congresista, de su cónyuge, compañero o

<p><i>compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil. (...)</i>"</p> <p>Sobre este asunto la Sala Plena Contenciosa Administrativa del Honorable Consejo de Estado en su sentencia 02830 del 16 de julio de 2019, M.P. Carlos Enrique Moreno Rubio, señaló que:</p> <p><i>"No cualquier interés configura la causal de desinversión en comento, pues se sabe que sólo lo será aquél del que se pueda predicar que es directo, esto es, que per se el alegado beneficio, provecho o utilidad encuentre su fuente en el asunto que fue conocido por el legislador; particular, que el mismo sea específico o personal, bien para el congresista o quienes se encuentren relacionados con él; y actual o inmediato, que concorra para el momento en que ocurrió la participación o votación del congresista, lo que excluye sucesos contingentes, futuros o imprevisibles. También se tiene noticia que el interés puede ser de cualquier naturaleza, esto es, económico o moral, sin distinción alguna".</i></p> <p>Se estima que la discusión y aprobación del presente Proyecto de Ley no configura un beneficio particular, actual o directo a favor de un congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente o pariente dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, ya que se trata de una acción de carácter general.</p> <p>Es menester señalar que la descripción de los posibles conflictos de interés que se puedan presentar frente al trámite o votación del presente Proyecto de Ley, conforme a lo dispuesto en el artículo 291 de la Ley 5 de 1992 modificado por la Ley 2003 de 2019, no exige al Congresista de identificar causales adicionales en las que pueda estar incurso.</p> <p>7. PLIEGO DE MODIFICACIONES</p> <p>El texto propuesto contiene las siguientes modificaciones para la ponencia de Primer Debate en la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes.</p> <table border="1" data-bbox="175 1115 781 1154"> <thead> <tr> <th>TEXTO RADICADO</th> <th>TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE</th> <th>COMENTARIOS</th> </tr> </thead> </table>	TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS	<table border="1"> <tr> <td>"Por medio de la cual se dictan medidas para el sector de trabajo de los servicios del hogar en Colombia y se dictan otras disposiciones".</td> <td>Sin cambios</td> <td></td> </tr> <tr> <td>CAPÍTULO I OBJETO, DEFINICIONES Y PRINCIPIOS</td> <td>Sin cambios</td> <td></td> </tr> <tr> <td>ARTÍCULO 1. OBJETO. La presente ley tiene como objeto dictar medidas para la labor de trabajo del hogar, relacionadas con la formalización e inspección laboral, buscando garantizar el acceso a la justicia y proteger los derechos de las personas que trabajan en este sector, en cumplimiento de la normatividad vigente y de la seguridad social integral.</td> <td>ARTÍCULO 1. OBJETO. La presente ley tiene como objeto dictar medidas para la labor de trabajo del hogar, relacionadas con la formalización e inspección laboral, buscando garantizar el acceso a la justicia y proteger los derechos de las personas que trabajan en este sector, en cumplimiento de la normatividad vigente y de la seguridad social integral.</td> <td>Se ajusta redacción.</td> </tr> <tr> <td>Las medidas dispuestas en la presente ley tienen un enfoque de género y diferencial, reconociendo las circunstancias de violencia, discriminación histórica del sector.</td> <td>Las medidas dispuestas en la presente ley tienen un enfoque de género y diferencial, reconociendo las circunstancias de violencia y discriminación histórica en el sector.</td> <td></td> </tr> <tr> <td>ARTÍCULO 2. DEFINICIONES. Para efectos de la presente ley, se tendrán como</td> <td>Sin cambios</td> <td></td> </tr> </table>	"Por medio de la cual se dictan medidas para el sector de trabajo de los servicios del hogar en Colombia y se dictan otras disposiciones".	Sin cambios		CAPÍTULO I OBJETO, DEFINICIONES Y PRINCIPIOS	Sin cambios		ARTÍCULO 1. OBJETO. La presente ley tiene como objeto dictar medidas para la labor de trabajo del hogar, relacionadas con la formalización e inspección laboral, buscando garantizar el acceso a la justicia y proteger los derechos de las personas que trabajan en este sector, en cumplimiento de la normatividad vigente y de la seguridad social integral.	ARTÍCULO 1. OBJETO. La presente ley tiene como objeto dictar medidas para la labor de trabajo del hogar, relacionadas con la formalización e inspección laboral, buscando garantizar el acceso a la justicia y proteger los derechos de las personas que trabajan en este sector, en cumplimiento de la normatividad vigente y de la seguridad social integral.	Se ajusta redacción.	Las medidas dispuestas en la presente ley tienen un enfoque de género y diferencial, reconociendo las circunstancias de violencia, discriminación histórica del sector.	Las medidas dispuestas en la presente ley tienen un enfoque de género y diferencial, reconociendo las circunstancias de violencia y discriminación histórica en el sector.		ARTÍCULO 2. DEFINICIONES. Para efectos de la presente ley, se tendrán como	Sin cambios										
TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS																										
"Por medio de la cual se dictan medidas para el sector de trabajo de los servicios del hogar en Colombia y se dictan otras disposiciones".	Sin cambios																											
CAPÍTULO I OBJETO, DEFINICIONES Y PRINCIPIOS	Sin cambios																											
ARTÍCULO 1. OBJETO. La presente ley tiene como objeto dictar medidas para la labor de trabajo del hogar, relacionadas con la formalización e inspección laboral, buscando garantizar el acceso a la justicia y proteger los derechos de las personas que trabajan en este sector, en cumplimiento de la normatividad vigente y de la seguridad social integral.	ARTÍCULO 1. OBJETO. La presente ley tiene como objeto dictar medidas para la labor de trabajo del hogar, relacionadas con la formalización e inspección laboral, buscando garantizar el acceso a la justicia y proteger los derechos de las personas que trabajan en este sector, en cumplimiento de la normatividad vigente y de la seguridad social integral.	Se ajusta redacción.																										
Las medidas dispuestas en la presente ley tienen un enfoque de género y diferencial, reconociendo las circunstancias de violencia, discriminación histórica del sector.	Las medidas dispuestas en la presente ley tienen un enfoque de género y diferencial, reconociendo las circunstancias de violencia y discriminación histórica en el sector.																											
ARTÍCULO 2. DEFINICIONES. Para efectos de la presente ley, se tendrán como	Sin cambios																											
<table border="1"> <tr> <td>definiciones las siguientes:</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>i) Persona trabajadora del servicio o trabajo del hogar. La persona natural que a cambio de una remuneración presta su servicio personal en forma directa, o a través de cualquier figura de intermediación del servicio, y de manera habitual, bajo continuada subordinación o dependencia, residiendo o no en el lugar de trabajo, a una o varias personas naturales en la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, cuidado directo o indirecto de menores, y demás labores inherentes al hogar.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>ii) Internas. Se llamarán 'internas' a las personas trabajadoras de los servicios del hogar que residan en su lugar o sitio de trabajo.</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	definiciones las siguientes:			i) Persona trabajadora del servicio o trabajo del hogar. La persona natural que a cambio de una remuneración presta su servicio personal en forma directa, o a través de cualquier figura de intermediación del servicio, y de manera habitual, bajo continuada subordinación o dependencia, residiendo o no en el lugar de trabajo, a una o varias personas naturales en la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, cuidado directo o indirecto de menores, y demás labores inherentes al hogar.			ii) Internas. Se llamarán 'internas' a las personas trabajadoras de los servicios del hogar que residan en su lugar o sitio de trabajo.			<table border="1"> <tr> <td>iii) Trabajo doméstico o trabajo del hogar. En concordancia con el artículo 1 literal A de la ley 1595 del 2012, la expresión trabajo doméstico o servicios del hogar designan el trabajo realizado en un hogar u hogares, o para los mismos.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Estas definiciones sustituirán, en lo correspondiente, a las demás definiciones que se hubieran expedido sobre la materia.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>ARTÍCULO 3. PRINCIPIOS. Serán aplicables a la presente ley los siguientes criterios y principios:</td> <td>ARTÍCULO 3. PRINCIPIOS. Serán aplicables a la presente ley los siguientes criterios y principios:</td> <td>Se ajusta redacción.</td> </tr> <tr> <td>i) La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.</td> <td>i) La libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.</td> <td></td> </tr> <tr> <td>ii) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.</td> <td>ii) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.</td> <td></td> </tr> <tr> <td>iii) La prohibición y penalización de</td> <td>iii) La prohibición y penalización de toda</td> <td></td> </tr> </table>	iii) Trabajo doméstico o trabajo del hogar. En concordancia con el artículo 1 literal A de la ley 1595 del 2012, la expresión trabajo doméstico o servicios del hogar designan el trabajo realizado en un hogar u hogares, o para los mismos.			Estas definiciones sustituirán, en lo correspondiente, a las demás definiciones que se hubieran expedido sobre la materia.			ARTÍCULO 3. PRINCIPIOS. Serán aplicables a la presente ley los siguientes criterios y principios:	ARTÍCULO 3. PRINCIPIOS. Serán aplicables a la presente ley los siguientes criterios y principios:	Se ajusta redacción.	i) La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.	i) La libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.		ii) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.	ii) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.		iii) La prohibición y penalización de	iii) La prohibición y penalización de toda	
definiciones las siguientes:																												
i) Persona trabajadora del servicio o trabajo del hogar. La persona natural que a cambio de una remuneración presta su servicio personal en forma directa, o a través de cualquier figura de intermediación del servicio, y de manera habitual, bajo continuada subordinación o dependencia, residiendo o no en el lugar de trabajo, a una o varias personas naturales en la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, cuidado directo o indirecto de menores, y demás labores inherentes al hogar.																												
ii) Internas. Se llamarán 'internas' a las personas trabajadoras de los servicios del hogar que residan en su lugar o sitio de trabajo.																												
iii) Trabajo doméstico o trabajo del hogar. En concordancia con el artículo 1 literal A de la ley 1595 del 2012, la expresión trabajo doméstico o servicios del hogar designan el trabajo realizado en un hogar u hogares, o para los mismos.																												
Estas definiciones sustituirán, en lo correspondiente, a las demás definiciones que se hubieran expedido sobre la materia.																												
ARTÍCULO 3. PRINCIPIOS. Serán aplicables a la presente ley los siguientes criterios y principios:	ARTÍCULO 3. PRINCIPIOS. Serán aplicables a la presente ley los siguientes criterios y principios:	Se ajusta redacción.																										
i) La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.	i) La libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.																											
ii) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.	ii) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.																											
iii) La prohibición y penalización de	iii) La prohibición y penalización de toda																											

<p>toda práctica de trabajo infantil, de acuerdo con la normatividad vigente</p> <p>iv) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.</p> <p>v) El respeto, la promoción y la garantía del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.</p> <p>vi) La garantía de mecanismos efectivos de prevención, inspección, investigación y sanción <u>de</u> los casos de violencia y acoso, <u>incluyendo</u> a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.</p> <p>vii) La garantía de una inspección del trabajo con enfoque proteccionista que priorice las condiciones específicas del sector con enfoque diferencial y de género.</p>	<p>práctica de trabajo infantil, de acuerdo con la normatividad vigente.</p> <p>iv) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.</p> <p>v) El respeto, la promoción y la garantía del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.</p> <p>vi) La garantía de mecanismos efectivos de prevención, inspección, investigación y sanción <u>frente a</u> los casos de violencia y acoso, a través de la inspección del trabajo o de otros organismos o <u>procedimientos</u> competentes.</p> <p>vii) La garantía de una inspección del trabajo con enfoque proteccionista que priorice las condiciones específicas del sector con enfoque diferencial y de género.</p>	
<p>El registro deberá contar como mínimo con:</p> <p>i) El tipo de contrato.</p> <p>ii) Remuneración.</p> <p>iii) Horario.</p> <p>iv) Jornada de trabajo.</p> <p>v) Lugar de la prestación de servicio.</p> <p>De igual manera, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a su ocurrencia, se registrarán novedades relacionadas con la ejecución del contrato de trabajo, como el número de horas extras trabajadas al mes por la persona trabajadora, accidentes o incidentes de trabajo, exámenes médicos laborales de ingreso y egreso, y las que defina el Ministerio de Trabajo.</p> <p>PARÁGRAFO PRIMERO. Los registros del contrato laboral y sus novedades se harán a través de los medios físicos y electrónicos o digitales que disponga el Ministerio de Trabajo.</p>	<p>El registro deberá contar como mínimo con:</p> <p>i) El tipo de contrato.</p> <p>ii) Remuneración.</p> <p>iii) Horario.</p> <p>iv) Jornada de trabajo.</p> <p>v) Lugar de la prestación de servicio.</p> <p>De igual manera, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a su ocurrencia, se registrarán novedades relacionadas con la ejecución del contrato de trabajo, como el número de horas extras trabajadas al mes por la persona trabajadora, accidentes o incidentes de trabajo, exámenes médicos laborales de ingreso y egreso, y las que defina el Ministerio de Trabajo.</p> <p>PARÁGRAFO PRIMERO. Los registros del contrato laboral y sus novedades se harán a través de los medios físicos y electrónicos o digitales que disponga el Ministerio de Trabajo.</p>	
<p>viii) La garantía de un real y efectivo acceso a la justicia laboral.</p> <p>ix) Participación de las organizaciones de trabajo de los servicios del hogar desde un enfoque pluralista y democrático.</p>	<p>viii) La garantía de un real y efectivo acceso a la justicia laboral.</p> <p>ix) Participación de las organizaciones de trabajo de los servicios del hogar desde un enfoque pluralista y democrático.</p>	
<p>CAPÍTULO II FORMA DE VINCULACIÓN Y REGISTRO</p>	<p>Sin cambios</p>	
<p>ARTÍCULO 4. REGISTRO OFICIAL DE CONTRATOS DE TRABAJO DE LOS SERVICIOS DEL HOGAR Y NOVEDADES. Los contratos de trabajo de los servicios del hogar deberán realizarse por escrito, de conformidad con las normas laborales existentes, y depositarse por parte del empleador, en el Ministerio de Trabajo dentro de los quince (15) días calendario siguientes al inicio de la relación laboral, so pena de las sanciones a las que haya lugar.</p>	<p>ARTÍCULO 4. REGISTRO OFICIAL DE CONTRATOS DE TRABAJO DE LOS SERVICIOS DEL HOGAR Y NOVEDADES. Los contratos de trabajo <u>de personas de</u> los servicios del hogar deberán realizarse por escrito, de conformidad con las normas laborales existentes, y depositarse por parte del empleador, en el Ministerio de Trabajo dentro de los quince (15) días calendario siguientes al inicio de la relación laboral, so pena de las sanciones a las que haya lugar.</p>	<p>Se ajusta redacción.</p>
<p>El Ministerio de Trabajo definirá los canales dispuestos para el registro, del que trata este artículo, dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p>Para la consolidación de los mecanismos electrónicos o digitales dispuestos para el registro, el Ministerio del Trabajo deberá adaptar la página web en el plazo definido en el presente parágrafo.</p> <p>En todo caso, los efectos del depósito serán de publicidad y en ningún caso se constituirán como un requisito para la validez del contrato de trabajo de personas de los servicios del hogar.</p> <p>PARÁGRAFO SEGUNDO. Los empleadores que hayan suscrito contratos de trabajo de manera previa a la expedición de la presente ley, y que se encuentren vigentes, tendrán un plazo de treinta (30) días para cumplir con lo dispuesto en este artículo, contados</p>	<p>El Ministerio de Trabajo definirá los canales dispuestos para el registro, del que trata este artículo, dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p>Para la consolidación de los mecanismos electrónicos o digitales dispuestos para el registro, el Ministerio del Trabajo deberá adaptar la página web en el plazo definido en el presente parágrafo.</p> <p>En todo caso, los efectos del depósito serán de publicidad y en ningún caso se constituirán como un requisito para la validez del contrato de trabajo de personas de los servicios del hogar.</p> <p>PARÁGRAFO SEGUNDO. Los empleadores que hayan suscrito contratos de trabajo de manera previa a la expedición de la presente ley, y que se encuentren vigentes, tendrán un plazo de treinta (30) días para cumplir con lo dispuesto en este artículo, contados</p>	

<p>a partir de la definición de los canales de registro por parte del Ministerio de Trabajo.</p> <p>PARÁGRAFO TERCERO. Serán aplicables a las personas trabajadoras de los servicios del hogar todas las normas del derecho del trabajo y de la seguridad social, con las especialidades que surgen de la presente ley y demás normatividad relacionada.</p>	<p>a partir de la definición de los canales de registro por parte del Ministerio de Trabajo.</p> <p>PARÁGRAFO TERCERO. Serán aplicables a las personas trabajadoras de los servicios del hogar todas las normas del derecho del trabajo y de la seguridad social, con las especialidades que surgen de la presente ley y demás normatividad relacionada.</p>		<p>ocurrencia de violaciones a sus derechos laborales y de la seguridad social, y de violencias basadas en género, entre otras. En cualquier caso, la interposición de estas quejas o denuncias podrá ser anónima.</p> <p>PARÁGRAFO. Una vez recibida la queja o denuncia, el Ministerio de Trabajo deberá sistematizar y registrarla. Por lo tanto, la simple recepción de la queja o denuncia será suficiente para iniciar la correspondiente actuación administrativa, incluida la inspección a los lugares de trabajo o la activación de alertas inmediatas de protección que se requiera en casos de violencia, discriminación, trabajo forzoso o trabajo infantil, entre otros.</p> <p>PARÁGRAFO SEGUNDO. El Ministerio de Trabajo elaborará de manera participativa con las organizaciones de trabajo de los servicios del hogar una ruta de atención en casos de violencias basadas en</p>	<p>y de la seguridad social, de violencias basadas en género, entre otras. En cualquier caso, la interposición de estas quejas o denuncias podrá ser anónima.</p> <p>PARÁGRAFO. Una vez recibida la queja o denuncia, el Ministerio de Trabajo deberá sistematizarla y registrarla. Por lo tanto, la simple recepción de la queja o denuncia será suficiente para iniciar la correspondiente actuación administrativa, incluida la inspección a los lugares de trabajo o la activación de alertas inmediatas de protección que se requiera en casos de violencia, discriminación, trabajo forzoso o trabajo infantil, entre otros.</p> <p>PARÁGRAFO SEGUNDO. El Ministerio de Trabajo elaborará de manera participativa con las organizaciones de trabajo de los servicios del hogar una ruta de atención en casos de violencias basadas en género, que permita</p>	
<p>CAPÍTULO III MECANISMOS DE QUEJA Y DENUNCIA Y DISPOSICIONES PARA LA INSPECCIÓN LABORAL</p>	<p>Sin cambios</p>		<p>PARÁGRAFO SEGUNDO. El Ministerio de Trabajo elaborará de manera participativa con las organizaciones de trabajo de los servicios del hogar una ruta de atención en casos de violencias basadas en</p>		
<p>ARTÍCULO 5. MECANISMOS DE QUEJAS Y DENUNCIAS. El Ministerio de Trabajo habilitará una línea telefónica y otros medios idóneos que le permitan a las personas trabajadoras de los servicios del hogar denunciar directa y efectivamente la</p>	<p>ARTÍCULO 5. MECANISMOS DE QUEJA Y DENUNCIAS. El Ministerio de Trabajo habilitará una línea telefónica y otros medios idóneos que le permitan a las personas trabajadoras de los servicios del hogar denunciar directa y efectivamente la ocurrencia de violaciones a sus derechos laborales</p>	<p>Se ajusta redacción.</p>			
<p>género, que permita identificar y atender de manera eficaz las violencias que ocurren en el marco del trabajo de los servicios del hogar.</p>	<p>identificar y atender de manera eficaz las violencias que ocurren en el marco del trabajo de los servicios del hogar.</p>		<p>que la persona trabajadora pueda ser entrevistada.</p>		
<p>ARTÍCULO 6. INSPECCIÓN PUERTAS ADENTRO CON CONSENTIMIENTO DEL EMPLEADOR. El inspector del trabajo podrá inspeccionar puertas adentro del domicilio o residencia, previa manifestación del consentimiento informado y escrito del residente. Esta inspección podrá solicitarse de oficio o a petición de parte cuando haya solicitud de inspección o interposición de querrela administrativa laboral.</p> <p>PARÁGRAFO. En caso de que el empleador no emita consentimiento para el ingreso al domicilio o residencia estará obligado a suministrar la información que el inspector solicite, a comparecer a la sede del Ministerio del Trabajo respectiva mediante cita previa, según el caso, y a conceder el permiso para</p>	<p>Sin cambios</p>		<p>ARTÍCULO 7. INSPECCIÓN A AGENCIAS DE EMPLEO Y EMPRESAS INTERMEDIARIAS DEL TRABAJO DOMÉSTICO O DE LOS SERVICIOS DEL HOGAR. Los inspectores del trabajo deberán inspeccionar las agencias de empleo, empresas intermediarias del trabajo de los servicios del hogar, plataformas digitales o cualquier otra figura con la que se intermedie este servicio, de manera periódica mediante la solicitud de información documental y solicitando el consentimiento informado de los empleadores para el ingreso a los hogares. Esta inspección también procederá por petición de parte cuando haya solicitud de inspección o interposición de querrela administrativa laboral.</p> <p>PARÁGRAFO. En todo caso, las empresas que sean intermediarias del trabajo de los servicios del hogar estarán sujetas</p>	<p>ARTÍCULO 7. INSPECCIÓN A AGENCIAS DE EMPLEO Y EMPRESAS INTERMEDIARIAS DEL TRABAJO DOMÉSTICO O DE LOS SERVICIOS DEL HOGAR. Los inspectores del trabajo deberán inspeccionar las agencias de empleo, empresas intermediarias del trabajo de los servicios del hogar, plataformas digitales o cualquier otra figura con la que se intermedie este servicio, de manera periódica mediante la solicitud de información documental y solicitando el consentimiento informado de los empleadores para el ingreso a los hogares. Esta inspección también procederá por petición de parte cuando haya solicitud de inspección o interposición de querrela administrativa laboral.</p> <p>PARÁGRAFO. En todo caso, las empresas que sean intermediarias del trabajo de los servicios del hogar estarán sujetas</p>	<p>Se ajusta redacción teniendo en cuenta que existen normas que regulan la intermediación laboral y es la vulneración a dichas normas la que genera el fenómeno de la intermediación laboral ilegal, no la norma per se.</p>

<p>a las disposiciones que sobre intermediación laboral legal-existan en la normatividad vigente.</p>	<p>a las disposiciones que sobre intermediación laboral existan en la normatividad vigente.</p>		<p>ARTÍCULO 9. INSPECCIÓN LABORAL EN CASOS DE EMERGENCIA. Cuando el inspector tenga conocimiento sobre la ocurrencia de hechos que impliquen violencia de género, trabajo forzoso o trabajo infantil, u otras conductas que pudieran afectar la vida e integridad personal de la persona trabajadora de los servicios del hogar, podrá realizar una inspección extraordinaria por imperiosa necesidad e ingresar al domicilio o residencia sin autorización judicial y sin consentimiento del empleador. Para tal fin previo al ingreso al inmueble, deberá identificarse plenamente con el fin de evitar suplantaciones. El inspector del trabajo que realice la inspección, deberá rendir informe inmediato al Ministerio de Trabajo, y remitirle una copia al empleador, en el que deberá constar las razones por las cuales se realizó la diligencia y el procedimiento realizado.</p>	<p>ARTÍCULO 9. INSPECCIÓN LABORAL EN CASOS DE EMERGENCIA. Cuando el inspector tenga conocimiento sobre la ocurrencia de hechos que impliquen violencia de género, trabajo forzoso o trabajo infantil, u otras conductas que pudieran afectar la vida e integridad personal de la persona trabajadora de los servicios del hogar, podrá realizar una inspección extraordinaria por imperiosa necesidad e ingresar al domicilio o residencia sin autorización judicial y sin consentimiento del empleador. Para tal fin previo al ingreso al inmueble, deberá identificarse plenamente con el fin de evitar suplantaciones. El inspector del trabajo que realice la inspección, deberá rendir informe inmediato al Ministerio de Trabajo, y remitirle una copia al empleador, en el que deberá constar las razones por las cuales se realizó la diligencia y el procedimiento realizado.</p>	<p>Se ajusta redacción</p>
<p>ARTÍCULO 8. SOLICITUD DE INFORMACIÓN DOCUMENTAL. El inspector del trabajo de oficio o a solicitud de parte cuando haya solicitud de inspección o interposición de querrela administrativa laboral, solicitará al empleador información documental relativa a pagos de la seguridad social integral, cumplimiento de las normas en materia de salud y seguridad en el trabajo, pago de salarios, pago de prestaciones sociales y comprobantes de otras obligaciones laborales y de la seguridad social integral que considere o que no se encuentren depositadas en el sistema de registro oficial del Ministerio de Trabajo. La solicitud de información documental podrá hacerse mediante correo electrónico, llamada telefónica o mediante otros medios virtuales o presenciales.</p>	<p>Sin cambios.</p>		<p>estas inspecciones podrán realizarse de oficio o a petición de parte, atendiendo a lo dispuesto en la presente ley.</p>		
<p>En cualquier caso, si el empleador considera que la diligencia era injustificada, o se realizó de manera inapropiada, podrá informar a las autoridades competentes, y solicitar control judicial posterior de la diligencia y determinar la validez y el correcto proceder del inspector del trabajo. Lo anterior en los términos del artículo 130b del Decreto Ley 2158 de 1948- Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y lo dispuesto en la presente ley.</p>	<p>En cualquier caso, si el empleador considera que la diligencia era injustificada, o se realizó de manera inapropiada, podrá informar a las autoridades competentes, solicitar control judicial posterior de la diligencia y determinar la validez y el correcto proceder del inspector del trabajo. Lo anterior en los términos del artículo 130b del Decreto Ley 2158 de 1948- Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y lo dispuesto en la presente ley.</p>		<p>ARTÍCULO 11. INSPECCIÓN MEDIANTE AUTORIZACIÓN JUDICIAL. Adiciónese un título nuevo al Capítulo XVI del Decreto Ley 2158 de 1948- Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual quedará así:</p>	<p>Sin cambios</p>	
<p>ARTÍCULO 10. INSPECCIÓN CON ENFOQUE DISUASIVO. La función de inspección vigilancia y control tendrá un efecto disuasivo y de carácter sancionatorio cuando haya incumplimiento a la normatividad vigente. Dentro de las estrategias para la inspección en el sector del trabajo de los servicios del hogar se deberán coordinar visitas sin previo aviso en zonas de alta contratación de personas trabajadoras,</p>	<p>Sin cambios</p>		<p>V. INSPECCIÓN LABORAL EN DOMICILIO O RESIDENCIA.</p>	<p>ARTÍCULO 129 B. INSPECCIÓN MEDIANTE AUTORIZACIÓN JUDICIAL. Cuando se le niegue al inspector de trabajo el ingreso al domicilio o residencia por parte del empleador, el inspector de trabajo o la parte interesada podrá obtener la autorización judicial mediante trámite incidental de autorización de acceso al domicilio o residencia del empleador.</p>	

<p>Ese será solicitado ante el juez laboral de circuito en única instancia o ante los jueces municipales de pequeñas causas y competencia múltiple en única instancia, según el caso, señalando los motivos que fundamenten la petición. El incidente de autorización de acceso al domicilio o residencia del empleador será resuelto dentro de los cinco (5) días siguientes a que el juez avoque conocimiento. Una vez se asuma competencia por parte del juez, se notificará al empleador, correrá traslado para que éste ejerza su derecho a oponerse a la petición y ordenará la práctica de pruebas. El incidente será resuelto en sentencia que será debidamente notificada a las partes. Contra la decisión del juez procede recurso de reposición y el grado de consulta.</p>			<p>la Seguridad Social, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 130 B. CONTROL JUDICIAL POSTERIOR DE DILIGENCIA EN CASOS DE EMERGENCIA. Los jueces laborales de circuito en única instancia, los jueces municipales de pequeñas causas y competencia múltiple en única instancia, serán competentes para realizar el control judicial posterior de la inspección laboral en casos de emergencia en domicilio o residencia del empleador. El juez determinará la validez de la diligencia y el proceder del inspector del trabajo. Esta se podrá requerir dentro de las 48 horas siguientes a su realización, por solicitud de parte del empleador que podrá coincidir con la condición de propietario, poseedor o tenedor del inmueble en el que se realizó la diligencia. El juez deberá realizar el control posterior de la diligencia dentro de los cinco (5) días siguientes a</p>	<p>la Seguridad Social, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 129 C. CONTROL JUDICIAL POSTERIOR DE DILIGENCIA EN CASOS DE EMERGENCIA. Los jueces laborales de circuito en única instancia, los jueces municipales de pequeñas causas y competencia múltiple en única instancia, serán competentes para realizar el control judicial posterior de la inspección laboral en casos de emergencia en domicilio o residencia del empleador. El juez determinará la validez de la diligencia y el proceder del inspector del trabajo. Esta se podrá requerir dentro de las 48 horas siguientes a su realización, por solicitud de parte del empleador que podrá coincidir con la condición de propietario, poseedor o tenedor del inmueble en el que se realizó la diligencia. El juez deberá realizar el control posterior de la diligencia dentro de los cinco (5) días siguientes a que el juez avoque</p>	<p>teniendo en cuenta que el artículo 130 B quedaría inscrito en el capítulo XVII relativo al tema de Arbitramento, por tanto, incorporar a dicho capítulo el control judicial posterior de diligencia en casos de emergencia implicaría romper su secuencia lógica.</p>
<p>ARTÍCULO 12. Adiciónese un artículo nuevo al Decreto Ley 2158 de 1948- Código Procesal del Trabajo y de</p>	<p>ARTÍCULO 12. Adiciónese un artículo nuevo al Decreto Ley 2158 de 1948- Código Procesal del Trabajo y de</p>	<p>Se propone cambiar la numeración del artículo dentro del Decreto Ley 2158 de 1948- Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social</p>			
<p>que el juez avoque conocimiento. Una vez se asuma competencia por parte del juez, se notificará al inspector del trabajo y demás intervinientes, correrá traslado y ordenará la práctica de pruebas. El control posterior será resuelto en sentencia que será debidamente notificada a las partes. Contra la decisión del juez procede recurso de reposición y el grado de consulta.</p>	<p>conocimiento. Una vez se asuma competencia por parte del juez, se notificará al inspector del trabajo y demás intervinientes, correrá traslado y ordenará la práctica de pruebas. El control posterior será resuelto en sentencia que será debidamente notificada a las partes. Contra la decisión del juez procede recurso de reposición y el grado de consulta.</p>		<p>diligencia sustentando las presuntas vulneraciones a los derechos laborales, o la ocurrencia de conductas que pudieran vulnerar la vida e integridad física de la persona trabajadora del servicio doméstico.</p>	<p>la diligencia sustentando las presuntas vulneraciones a los derechos laborales, o la ocurrencia de conductas que pudieran vulnerar la vida e integridad física de la persona trabajadora del servicio doméstico.</p>	
<p>ARTÍCULO 13. DISPOSICIONES COMUNES A LAS DILIGENCIAS DE INSPECCIÓN EN DOMICILIO O RESIDENCIA. En los casos diferentes mecanismos de inspección laboral descritos en la presente ley, les serán aplicables las siguientes reglas comunes para la realización de la diligencia en domicilio o residencia del empleador:</p> <p>i) El inspector del trabajo deberá motivar la realización de la</p>	<p>ARTÍCULO 13. DISPOSICIONES COMUNES A LAS DILIGENCIAS DE INSPECCIÓN EN DOMICILIO O RESIDENCIA. A los diferentes mecanismos de inspección laboral descritos en la presente ley, les serán aplicables las siguientes reglas comunes para la realización de la diligencia en domicilio o residencia del empleador:</p> <p>i) El inspector del trabajo deberá motivar la realización de</p>		<p>ii) El inspector del trabajo deberá identificarse plenamente antes de iniciar la diligencia, con el fin de evitar suplantaciones.</p> <p>iii) El inspector del trabajo deberá realizar la actuación procesal teniendo en cuenta el respeto a los derechos fundamentales del empleador y demás personas que habiten el domicilio o residencia objeto de la diligencia.</p> <p>iv) El inspector del trabajo deberá levantar el acta indicando los lugares registrados; el material</p>	<p>ii) El inspector del trabajo deberá identificarse plenamente antes de iniciar la diligencia, con el fin de evitar suplantaciones.</p> <p>iii) El inspector del trabajo deberá realizar la actuación procesal teniendo en cuenta el respeto a los derechos fundamentales del empleador y demás</p>	

<p>probatorio ocupado o incautado; el procedimiento realizado; la motivación de la diligencia; e informar si hubo oposición por parte del empleador.</p> <p>v) El inspector del trabajo deberá poner en conocimiento de las autoridades competentes <u>sobre</u> la ocurrencia de hechos que impliquen la vulneración de los derechos, así las conductas que atenten contra la vida e integridad física persona trabajadora de los servicios del hogar, dando cumplimiento al mandato constitucional y legal de la obligación de denuncia.</p>	<p>personas que habiten el domicilio o residencia objeto de la diligencia.</p> <p>iv) El inspector del trabajo deberá levantar el acta indicando los lugares registrados; el material probatorio ocupado o incautado; el procedimiento realizado; la motivación de la diligencia; e informar si hubo oposición por parte del empleador.</p> <p>v) El inspector del trabajo deberá poner en conocimiento de las autoridades competentes la ocurrencia de hechos que impliquen la vulneración de los derechos, así <u>como</u> las</p>			<p>conductas que atenten contra la vida e integridad física <u>de la</u> persona trabajadora de los servicios del hogar, dando cumplimiento al mandato constitucional y legal de la obligación de denuncia.</p>	
			<p>CAPÍTULO IV DISPOSICIONES GENERALES</p>	Sin cambios	
			<p>ARTÍCULO 14. SUBCOMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL CONVENIO 189 DE LA OIT. La Subcomisión de Seguimiento del Convenio 189 de la OIT, de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, será de carácter permanente y contará con la presencia de las organizaciones, de personas trabajadoras del hogar, más representativas. La Subcomisión dará</p>	Sin cambios	
<p>seguimiento a lo normado en esta ley y discutirá y promoverá acciones apoyadas por el Ministerio del Trabajo que redunden en la formalización laboral del sector.</p>			<p>8. PROPOSICIÓN</p> <p>Con base en los argumentos expuestos en el presente informe de ponencia, se solicita a la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes dar primer debate y aprobar el Proyecto de Ley 246 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se dictan medidas para el sector de trabajo de los servicios del hogar en Colombia y se dictan otras disposiciones", conforme al texto que se anexa.</p>		
<p>ARTÍCULO 15. REGLAMENTACIÓN. Salvo disposición que incluya un plazo diferente, el Gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio de Trabajo y demás entidades competentes, en consulta con la Subcomisión de Seguimiento al Convenio 189 de la OIT, tendrá un plazo de seis (6) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, para expedir su reglamentación.</p>	Sin cambios		<p>Atentamente,</p> <p style="text-align: center;"></p> <p style="text-align: center;">MARIA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara Coordinadora Ponente</p>		
<p>ARTÍCULO 16. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. La presente ley rige a partir de su promulgación, deroga el literal b del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo y las disposiciones que le sean contrarias.</p>	Sin cambios				

<p>9. TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY No. 246 DE 2023 CÁMARA</p> <p>“Por medio de la cual se dictan medidas para el sector de trabajo de los servicios del hogar en Colombia y se dictan otras disposiciones”</p> <p style="text-align: center;">El Congreso de la República,</p> <p style="text-align: center;">DECRETA:</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO I OBJETO, DEFINICIONES Y PRINCIPIOS</p> <p>ARTÍCULO 1. OBJETO. La presente ley tiene como objeto dictar medidas para la labor de trabajo del hogar, relacionadas con la formalización e inspección laboral, buscando garantizar el acceso a la justicia y proteger los derechos de las personas que trabajan en este sector, en cumplimiento de la normatividad vigente y de la seguridad social integral.</p> <p>Las medidas dispuestas en la presente ley tienen un enfoque de género y diferencial, reconociendo las circunstancias de violencia y discriminación histórica en el sector.</p> <p>ARTÍCULO 2. DEFINICIONES. Para efectos de la presente ley, se tendrán como definiciones las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) Persona trabajadora del servicio o trabajo del hogar. La persona natural que a cambio de una remuneración presta su servicio personal en forma directa, o a través de cualquier figura de intermediación del servicio, y de manera habitual, bajo continuada subordinación o dependencia, residiendo o no en el lugar de trabajo, a una o varias personas naturales en la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, cuidado directo o indirecto de menores, y demás labores inherentes al hogar. ii) Internas. Se llamarán 'internas' a las personas trabajadoras de los servicios del hogar que residan en su lugar o sitio de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> iii) Trabajo doméstico o trabajo del hogar. En concordancia con el artículo 1 literal A de la ley 1595 del 2012, la expresión trabajo doméstico o servicios del hogar designan el trabajo realizado en un hogar u hogares, o para los mismos. <p>Estas definiciones sustituirán, en lo correspondiente, a las demás definiciones que se hubieran expedido sobre la materia.</p> <p>ARTÍCULO 3. PRINCIPIOS. Serán aplicables a la presente ley los siguientes criterios y principios:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) La libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. ii) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. iii) La prohibición y penalización de toda práctica de trabajo infantil, de acuerdo con la normatividad vigente. iv) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. v) El respeto, la promoción y la garantía del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. vi) La garantía de mecanismos efectivos de prevención, inspección, investigación y sanción frente a los casos de violencia y acoso, a través de la inspección del trabajo o de otros organismos o procedimientos competentes. vii) La garantía de una inspección del trabajo con enfoque proteccionista que priorice las condiciones específicas del sector con enfoque diferencial y de género. viii) La garantía de un real y efectivo acceso a la justicia laboral. ix) Participación de las organizaciones de trabajo de los servicios del hogar desde un enfoque pluralista y democrático. <p style="text-align: center;">CAPÍTULO II FORMA DE VINCULACIÓN Y REGISTRO</p> <p>ARTÍCULO 4. REGISTRO OFICIAL DE CONTRATOS DE TRABAJO DE LOS SERVICIOS DEL HOGAR Y NOVEDADES. Los contratos de trabajo de personas de los servicios del hogar deberán realizarse por escrito, de conformidad con las normas laborales existentes, y depositarse por parte del empleador, en el Ministerio de Trabajo dentro de los quince (15) días calendario siguientes al inicio de la relación laboral, so pena de las sanciones a las que haya lugar. El registro deberá contar como mínimo con:</p>
<ul style="list-style-type: none"> i) El tipo de contrato. ii) Remuneración. iii) Horario. iv) Jornada de trabajo. v) Lugar de la prestación de servicio. <p>De igual manera, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a su ocurrencia, se registrarán novedades relacionadas con la ejecución del contrato de trabajo, como el número de horas extras trabajadas al mes por la persona trabajadora, accidentes o incidentes de trabajo, exámenes médico laborales de ingreso y egreso, y las que defina el Ministerio de Trabajo.</p> <p>PARÁGRAFO PRIMERO. Los registros del contrato laboral y sus novedades se harán a través de los medios físicos y electrónicos o digitales que disponga el Ministerio de Trabajo.</p> <p>El Ministerio de Trabajo definirá los canales dispuestos para el registro, del que trata este artículo, dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p>Para la consolidación de los mecanismos electrónicos o digitales dispuestos para el registro, el Ministerio de Trabajo deberá adaptar la página web en el plazo definido en el presente parágrafo.</p> <p>En todo caso, los efectos del depósito serán de publicidad y en ningún caso se constituirán como un requisito para la validez del contrato de trabajo de personas de los servicios del hogar.</p> <p>PARÁGRAFO SEGUNDO. Los empleadores que hayan suscrito contratos de trabajo de manera previa a la expedición de la presente ley, y que se encuentren vigentes, tendrán un plazo de treinta (30) días para cumplir con lo dispuesto en este artículo, contados a partir de la definición de los canales de registro por parte del Ministerio de Trabajo.</p> <p>PARÁGRAFO TERCERO. Serán aplicables a las personas trabajadoras de los servicios del hogar todas las normas del derecho del trabajo y de la seguridad social, con las especialidades que surgen de la presente ley y demás normatividad relacionada.</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO III</p>	<p style="text-align: center;">MECANISMOS DE QUEJA Y DENUNCIA Y DISPOSICIONES PARA LA INSPECCIÓN LABORAL</p> <p>ARTÍCULO 5. MECANISMOS DE QUEJA Y DENUNCIAS. El Ministerio de Trabajo habilitará una línea telefónica y otros medios idóneos que le permitan a las personas trabajadoras de los servicios del hogar denunciar directa y efectivamente la ocurrencia de violaciones a sus derechos laborales y de la seguridad social, de violencias basadas en género, entre otras. En cualquier caso, la interposición de estas quejas o denuncias podrá ser anónima.</p> <p>PARÁGRAFO. Una vez recibida la queja o denuncia, el Ministerio de Trabajo deberá sistematizarla y registrarla. Por lo tanto, la simple recepción de la queja o denuncia será suficiente para iniciar la correspondiente actuación administrativa, incluida la inspección a los lugares de trabajo o la activación de alertas inmediatas de protección que se requiera en casos de violencia, discriminación, trabajo forzoso o trabajo infantil, entre otros.</p> <p>PARÁGRAFO SEGUNDO. El Ministerio de Trabajo elaborará de manera participativa con las organizaciones de trabajo de los servicios del hogar una ruta de atención en casos de violencias basadas en género, que permita identificar y atender de manera eficaz las violencias que ocurren en el marco del trabajo de los servicios del hogar.</p> <p>ARTÍCULO 6. INSPECCIÓN PUERTAS ADENTRO CON CONSENTIMIENTO DEL EMPLEADOR. El inspector del trabajo podrá inspeccionar puertas adentro del domicilio o residencia, previa manifestación del consentimiento informado y escrito del residente. Esta inspección podrá solicitarse de oficio o a petición de parte cuando haya solicitud de inspección o interposición de querrela administrativa laboral.</p> <p>PARÁGRAFO. En caso de que el empleador no emita consentimiento para el ingreso al domicilio o residencia estará obligado a suministrar la información que el inspector solicite, a comparecer a la sede del Ministerio del Trabajo respectiva mediante cita previa, según el caso, y a conceder el permiso para que la persona trabajadora pueda ser entrevistada.</p> <p>ARTÍCULO 7. INSPECCIÓN A AGENCIAS DE EMPLEO Y EMPRESAS INTERMEDIARIAS DEL TRABAJO DOMÉSTICO O DE LOS SERVICIOS DEL HOGAR. Los inspectores del trabajo deberán inspeccionar las agencias de empleo, empresas intermediarias del trabajo de los servicios del hogar, plataformas digitales</p>

o cualquier otra figura con la que se intermedie este servicio, de manera periódica mediante la solicitud de información documental y solicitando el consentimiento informado de los empleadores para el ingreso a los hogares. Esta inspección también procederá por petición de parte cuando haya solicitud de inspección o interposición de querrela administrativa laboral.

PARÁGRAFO. En todo caso, las empresas que sean intermediarias del trabajo de los servicios del hogar estarán sujetas a las disposiciones que sobre intermediación laboral existan en la normatividad vigente.

ARTÍCULO 8. SOLICITUD DE INFORMACIÓN DOCUMENTAL. El inspector del trabajo de oficio o a solicitud de parte cuando haya solicitud de inspección o interposición de querrela administrativa laboral, solicitará al empleador información documental relativa a pagos de la seguridad social integral, cumplimiento de las normas en materia de salud y seguridad en el trabajo, pago de salarios, pago de prestaciones sociales y comprobantes de otras obligaciones laborales y de la seguridad social integral que considere o que no se encuentren depositadas en el sistema de registro oficial del Ministerio de Trabajo.

La solicitud de información documental podrá hacerse mediante correo electrónico, llamada telefónica o mediante otros medios virtuales o presenciales.

ARTÍCULO 9. INSPECCIÓN LABORAL EN CASOS DE EMERGENCIA. Cuando el inspector tenga conocimiento sobre la ocurrencia de hechos que impliquen violencia de género, trabajo forzoso o trabajo infantil, u otras conductas que pudieran afectar la vida e integridad personal de la persona trabajadora de los servicios del hogar, podrá realizar una inspección extraordinaria por imperiosa necesidad e ingresar al domicilio o residencia sin autorización judicial y sin consentimiento del empleador. Para tal fin previo al ingreso al inmueble, deberá identificarse plenamente con el fin de evitar suplantaciones.

El inspector del trabajo que realice la inspección, deberá rendir informe inmediato al Ministerio de Trabajo, y remitirle una copia al empleador, en el que deberá constar las razones por las cuales se realizó la diligencia y el procedimiento realizado.

En cualquier caso, si el empleador considera que la diligencia era injustificada, o se realizó de manera inapropiada, podrá informar a las autoridades competentes, solicitar control judicial posterior de la diligencia y determinar la validez y el correcto proceder del inspector del trabajo. Lo anterior en los términos del artículo 130b del

Decreto Ley 2158 de 1948- Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y lo dispuesto en la presente ley.

ARTÍCULO 10. INSPECCIÓN CON ENFOQUE DISUASIVO. La función de inspección vigilancia y control tendrá un efecto disuasivo y de carácter sancionatorio cuando haya incumplimiento a la normatividad vigente. Dentro de las estrategias para la inspección en el sector del trabajo de los servicios del hogar se deberán coordinar visitas sin previo aviso en zonas de alta contratación de personas trabajadoras, estas inspecciones podrán realizarse de oficio o a petición de parte, atendiendo a lo dispuesto en la presente ley.

ARTÍCULO 11. INSPECCIÓN MEDIANTE AUTORIZACIÓN JUDICIAL. Adiciónese un título nuevo al Capítulo XVI del Decreto Ley 2158 de 1948- Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual quedará así:

V. INSPECCIÓN LABORAL EN DOMICILIO O RESIDENCIA.

ARTÍCULO 129 B. INSPECCIÓN MEDIANTE AUTORIZACIÓN JUDICIAL. Cuando se le niegue al inspector de trabajo el ingreso al domicilio o residencia por parte del empleador, el inspector de trabajo o la parte interesada podrá obtener la autorización judicial mediante trámite incidental de autorización de acceso al domicilio o residencia del empleador.

Ese será solicitado ante el juez laboral de circuito en única instancia o ante los jueces municipales de pequeñas causas y competencia múltiple en única instancia, según el caso, señalando los motivos que fundamenten la petición.

El incidente de autorización de acceso al domicilio o residencia del empleador será resuelto dentro de los cinco (5) días siguientes a que el juez avoque conocimiento. Una vez se asuma competencia por parte del juez, se notificará al empleador, correrá traslado para que éste ejerza su derecho a oponerse a la petición y ordenará la práctica de pruebas. El incidente será resuelto en sentencia que será debidamente notificada a las partes.

Contra la decisión del juez procede recurso de reposición y el grado de consulta.

ARTÍCULO 12. Adiciónese un artículo nuevo al Decreto Ley 2158 de 1948- Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual quedará así:

ARTÍCULO 129 C. CONTROL JUDICIAL POSTERIOR DE DILIGENCIA EN CASOS DE EMERGENCIA. Los jueces laborales de circuito en única instancia, los jueces municipales de pequeñas causas y competencia múltiple en única instancia, serán competentes para realizar el control judicial posterior de la inspección laboral en casos de emergencia en domicilio o residencia del empleador.

El juez determinará la validez de la diligencia y el proceder del inspector del trabajo. Esta se podrá requerir dentro de las 48 horas siguientes a su realización, por solicitud de parte del empleador que podrá coincidir con la condición de propietario, poseedor o tenedor del inmueble en el que se realizó la diligencia.

El juez deberá realizar el control posterior de la diligencia dentro de los cinco (5) días siguientes a que el juez avoque conocimiento. Una vez se asuma competencia por parte del juez, se notificará al inspector del trabajo y demás intervinientes, correrá traslado y ordenará la práctica de pruebas.

El control posterior será resuelto en sentencia que será debidamente notificada a las partes. Contra la decisión del juez procede recurso de reposición y el grado de consulta.

ARTÍCULO 13. DISPOSICIONES COMUNES A LAS DILIGENCIAS DE INSPECCIÓN EN DOMICILIO O RESIDENCIA. A los diferentes mecanismos de inspección laboral descritos en la presente ley, les serán aplicables las siguientes reglas comunes para la realización de la diligencia en domicilio o residencia del empleador:

- i) El inspector del trabajo deberá motivar la realización de la diligencia sustentando las presuntas vulneraciones a los derechos laborales, o la ocurrencia de conductas que pudieran vulnerar la vida e integridad física de la persona trabajadora del servicio doméstico.
- ii) El inspector del trabajo deberá identificarse plenamente antes de iniciar la diligencia, con el fin de evitar suplantaciones.
- iii) El inspector del trabajo deberá realizar la actuación procesal teniendo en cuenta el respeto a los derechos fundamentales del empleador y demás personas que habiten el domicilio o residencia objeto de la diligencia.
- iv) El inspector del trabajo deberá levantar el acta indicando los lugares registrados; el material probatorio ocupado o incautado; el procedimiento realizado; la motivación de la diligencia; e informar si hubo oposición por parte del empleador.

- v) El inspector del trabajo deberá poner en conocimiento de las autoridades competentes la ocurrencia de hechos que impliquen la vulneración de los derechos, así como las conductas que atenten contra la vida e integridad física de la persona trabajadora de los servicios del hogar, dando cumplimiento al mandato constitucional y legal de la obligación de denuncia.

CAPÍTULO IV DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 14. SUBCOMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL CONVENIO 189 DE LA OIT. La Subcomisión de Seguimiento del Convenio 189 de la OIT, de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, será de carácter permanente y contará con la presencia de las organizaciones, de personas trabajadoras del hogar, más representativas. La Subcomisión dará seguimiento a lo normado en esta ley y discutirá y promoverá acciones apoyadas por el Ministerio del Trabajo que redunden en la formalización laboral del sector.

ARTÍCULO 15. REGLAMENTACIÓN. Salvo disposición que incluya un plazo diferente, el Gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio de Trabajo y demás entidades competentes, en consulta con la Subcomisión de Seguimiento al Convenio 189 de la OIT, tendrá un plazo de seis (6) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, para expedir su reglamentación.

ARTÍCULO 16. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. La presente ley rige a partir de su promulgación, deroga el literal b del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo y las disposiciones que le sean contrarias.

De los congresistas,

Maria Fernanda Carrascal Rojas

MARIA FERNANDA CARRASCAL ROJAS
Representante a la Cámara
Coordinadora Ponente

<p>10. REFERENCIAS</p> <p>Congreso de la República (2023). Exposición de motivos Proyecto de Ley 246 de 2023C. Bogotá.</p> <p>Corte Constitucional. (1994). Sentencia C-041 de 1994, Sala Plena. M.P. Eduardo Cifuentes. Bogotá.</p> <p>Corte Constitucional. (2008). Sentencia C-256 de 2008, Sala Plena. M.P. Manuel José Cepeda. Bogotá.</p> <p>Corte Constitucional. (2011). Sentencia T-237 de 2011, Sala Sexta de Revisión. M.P. Nilson Pinilla Pinilla. Bogotá.</p> <p>Corte Constitucional. (2014). Sentencia C-871 de 2014, Sala Plena. M.P. María Victoria Calle Correa. Bogotá.</p> <p>Corte Constitucional. (2015). Sentencia T-014 de 2015, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. Bogotá</p> <p>Corte Constitucional. (2016). Sentencia T-185 de 2016, Sala Quinta de Revisión. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. Bogotá.</p> <p>Corte Constitucional. (2017). Sentencia C-212 de 2017, Sala Plena. M.P. Alejandro Linares. Bogotá.</p> <p>Corte Constitucional. (2018). Sentencia C-001 de 2018, Sala Plena. M.P. Diana Fajardo Rivera. Bogotá.</p> <p>Corte Constitucional. (2019). Sentencia C-028 de 2019, Sala Plena. M.P. Alberto Rojas Ríos. Bogotá.</p> <p>Consejo de Estado (2019). Sentencia 02830, Sala Contenciosa Administrativa. M.P.: Carlos Enrique Moreno Rubio. Bogotá.</p>	<p>Claribed Palacios (2021). Hablemos sobre trabajo doméstico digno en Colombia. Obtenido de: https://www.ofiscal.org/post/hablemos-sobre-trabajo-domestico-digno-en-colombia</p> <p>Impacto Mujer (2022). Por un trabajo doméstico formal. Obtenido de: https://www.elespectador.com/economia/por-un-trabajo-domestico-formal/</p> <p>Fundación Hablemos de Trabajo Doméstico. (s. f.). <i>Empleadas Hogar - Legislación laboral en Colombia</i>. https://www.trabajadorasdomesticas.org/la-ley/legislacion-laboral-en-colombia.html</p> <p>Poblete, L. (2015). <i>La producción de estándares laborales para el trabajo doméstico: la traducción del convenio 189 en tres países del sur: Argentina, Sudáfrica y Filipinas</i>. CLACSO.</p> <p>OIT (2014). <i>Inspección de trabajo y trabajo doméstico. Programa de ITC-OIT sobre Desarrollo de sistemas de inspección del trabajo modernos y eficaces, Módulo 16</i>. Obtenido de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_308942.pdf</p> <p>OIT (2016). <i>La inspección del trabajo y otros mecanismos de cumplimiento en el sector del trabajo doméstico. Guía introductoria</i>. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_543028.pdf (Consultado el 15 de mayo de 2020).</p> <p>OIT (2016b). <i>Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe</i>. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_480352.pdf (Consultado el 15 de mayo de 2020).</p> <p>OIT. (2016c). <i>Protección social del trabajo doméstico Tendencias y estadísticas</i>. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_458939.pdf (Consultado el 18 de mayo de 2020).</p> <p>OIT (2016). <i>Las mujeres en el trabajo. Tendencias 2016.</i>, Ginebra: OIT.</p> <p>ONU Mujeres, OIT, CEPAL (2020). <i>Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID 19</i>. Disponible en:</p>
---	---

<p>https://www.cepal.org/sites/default/files/document/files/trabajadoras_remuneradas_del_hogar_v11.06.20_1_1.pdf</p> <p>Osorio & Jiménez (2019). <i>Historias tras las cortinas</i>. Escuela Nacional Sindical. Obtenido de: https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2019/03/TRA_DOM_2019.pdf</p> <p>Osorio (2021). <i>Eliminar los obstáculos y realizar los derechos. Aliadas</i>. Obtenido de: https://ail.ens.org.co/wp-content/uploads/sites/3/2022/07/Eliminar-los-obstaculos-y-realizar-los-derechos.pdf</p> <p>UTRASD et. al (2021). <i>Actualización del estado de situación en el cumplimiento de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en Colombia</i>. Obtenida de: https://bienhumano.org/wp-content/uploads/2021/03/Estudio-C189-ISBN-comprimido.pdf</p>
