



# LOS TRABAJADORES Y SUS **DERECHOS** ANTE EL **CORONAVIRUS**



## Caja de herramientas

### TRABAJADORAS DOMÉSTICAS REMUNERADAS



En Colombia hay alrededor de 700.000 trabajadores que se dedican al servicio doméstico según datos de la Encuesta Integrada de Hogares 2018, de los cuales más del 96% son mujeres y el 12 % se ubican en la población mayor de 60 años, es decir población con un mayor riesgo en el contexto del COVID-19. Se trata de mujeres trabajadoras que se ubican en los estratos más bajos de la población, en muchas ocasiones víctimas de la violencia y desplazadas, residentes en zonas periféricas de las ciudades y en muchas ocasiones madres cabeza de familia, lo que significa que en la actualidad por la declaratoria de emergencia y el cierre de jardines infantiles y colegios tanto públicos como privados deban asumir el cuidado de sus hijos menores en sus propios hogares.

A pesar de los esfuerzos para adecuar las leyes nacionales a las normas internacionales como el Convenio 189 de la OIT, la informalidad en este sector es supremamente alta, el 60% gana menos de un salario mínimo, el 77% recibe alimento como pago en especie y la mayoría de personas prestan sus servicios sin afiliación a seguridad social, según información de la Escuela Nacional Sindical. Muchas veces son contratadas bajo la modalidad de trabajo por días, lo que implica que se les pague el salario por día trabajado y se descuenta en aquellos casos en los cuales no hay prestación del servicio, es un sector con gran inestabilidad en ingresos generando precariedad en sus condiciones de vida. Además, para muchas de estas mujeres, su remuneración se convierte en la única fuente de sustento para sus familias.



Por la precariedad laboral, la pobreza de sus familias, la discriminación histórica que sufren en sus trabajos, y la subvaloración del cuidado, en la Sentencia T-343 de 2016 se les reconoció como sujetos de especial protección y ello debería implicar que se tomen todas las medidas necesarias para la garantía de sus derechos fundamentales.

Apoyan



Organización  
Internacional  
del Trabajo



Embajada de Noruega



Universidad del  
Rosario





1

## ¿En época de emergencia como trabajadora doméstica estoy obligada a prestar los servicios?

**R/** Son múltiples las razones por las cuales es muy difícil insistir en mantener la obligación de prestación del servicio por parte de estas mujeres, en primer lugar razones sanitarias y de salud pública, puesto que la mayoría de ellas viven en zonas muy alejadas a sus lugares de trabajo y deben desplazarse largas horas en el transporte público generando grandes riesgos para su propia salud y para la de quienes integran los hogares donde trabajan, además algunas de ellas dentro de sus obligaciones contractuales tienen el cuidado de menores y ancianos, y mantener la prestación de servicios, generaría entonces un peligro adicional en poblaciones con alto riesgo de contagio.

En segundo lugar, por el principio del derecho según el cual nadie estaría obligado a lo imposible, para el 34% que ostentan la calidad de madres cabeza de familia, en las actuales circunstancias con el cierre de jardines infantiles y colegios públicos y privados no puede mantenerse la obligación de acudir al lugar de trabajo, mucho más en un Estado en el que los niños son sujetos de especial protección y requieren cuidado permanente.

Y en tercer lugar, como una medida asociada al reconocimiento de un trabajo que por siglos ha sido invisible, subvalorado y precarizado debería ser imperativo para empleadores y empleadoras la obligación de eximir de la prestación del servicio a estas miles de mujeres, que por largos períodos de tiempo han cuidado de sus familias y han desempeñado tareas indispensables y necesarias para el sostenimiento de la vida y de la economía, sin que signifique bajo ninguna circunstancia dejar de pagar sus salarios y demás prestaciones de ley.





2

**Teniendo en cuenta que no es posible en el caso de las trabajadoras domésticas remuneradas pactar el teletrabajo, por la naturaleza de sus obligaciones ¿Puede el empleador suspender el contrato de trabajo y con ello el pago de salario y demás derechos y prestaciones sociales??**



**R/** Al tratarse de un grupo reconocido por la Corte Constitucional como de especial protección en múltiples sentencias, no debería permitirse la suspensión de los contratos, ni el cese de las obligaciones por parte de los empleadores y empleadoras. Tampoco sería viable en las actuales circunstancias, hablar de licencias no remuneradas ni de otras modalidades jurídicas que implique desconocer sus derechos, puesto que particularmente las trabajadoras domésticas se encuentran en estado máximo de vulnerabilidad por la sobrecarga de trabajo no remunerado que se genera en sus propios hogares y por su total dependencia al salario, que en muchos casos es la única fuente de sustento familiar.

Tampoco es posible aplicar el principio del derecho civil de la fuerza mayor a un grupo poblacional vulnerable, discriminado históricamente y empobrecido, en este caso, porque generaría una nueva forma de discriminación que pondría en grave riesgo su vida, su salud y sus demás derechos fundamentales.



#### RECUERDE

*En este caso particular procedería entonces la aplicación del artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, en donde se establece que cuando por disposición del empleador se disponga la no prestación del servicio se mantendrá el pago del salario al trabajador o trabajadora para no afectar su subsistencia y la de sus familias.*

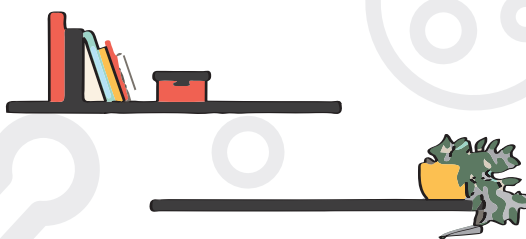


3

### ¿Se puede obligar a las trabajadoras domésticas a tomar vacaciones anticipadas en época de cuarentena, aislamiento y toques de queda por la epidemia de coronavirus?

**R/** Las vacaciones son un derecho al descanso que en el caso de las mujeres, y mucho más, trabajadoras domésticas requiere especial connotación, puesto que la carga de trabajo no remunerado que asumen en sus hogares, cuantificada en 7 horas y 16 minutos según datos de la ENUT 2017, más las largas jornadas en su trabajo remunerado que en la mayoría de las circunstancias hacen sin elementos de protección generan gran cansancio físico y problemas de salud que pueden ocasionar situaciones de incapacidad e invalidez.

Por esto, las vacaciones deben pactarse y concederse a las trabajadoras en momentos donde tengan libertad de desplazamiento para elegir el lugar, modo y circunstancias de su disfrute y en el momento actual el aislamiento responde a una necesidad de salud pública que además implica restricciones para el libre movimiento.



3

### ¿Qué medidas se recomiendan para no afectar los derechos fundamentales en época de emergencia por el COVID-19 de las trabajadoras domésticas?

**R/** Debe prohibirse la terminación de sus contratos, la suspensión de los mismos, el otorgamiento de licencias no remuneradas y todas las demás figuras jurídicas que impliquen el cese de pago de sus salarios y demás prestaciones sociales porque se estaría afectando el mínimo vital de mujeres con especial protección constitucional.





## Caja de herramientas

### TRABAJADORAS DOMÉSTICAS REMUNERADAS

#### TENGA EN CUENTA

- Por razones de salud pública y ante la imperiosa necesidad de que permanezcan en sus propios hogares debe prohibirse que se les obligue a la prestación de sus servicios hasta tanto no cese el peligro elevado de contagio.
- Deben tomarse todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad alimentaria, incluyendo auxilios para alimentación puesto que en muchos casos ellas los recibían en sus lugares de trabajo y sus hijos en escuelas y colegios públicos que hoy se encuentran cerrados.
- Debe procederse de inmediato a generar campañas para que en los hogares se recurra a acciones concretas de redistribución de tareas del cuidado y de prevención de violencia intrafamiliar.
- Debe generarse en el caso de trabajadoras domésticas internas que resulte imposible que salgan a sus hogares, medidas de prevención y autocuidado para evitar riesgo de contagio. Así como asegurar que no se aumente la carga laboral y su jornada.

