

**DIFICULTADES PARA ACCEDER A LOS BENEFICIOS DEL DECRETO 2616
DE 2013 EN EL SERVICIO DOMÉSTICO: POPAYÁN 2014**

YEISA MARCELA TAMA NARVÁEZ

UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA

FACULTAD DE DERECHO

ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

PEREIRA

2014

**DIFICULTADES PARA ACCEDER A LOS BENEFICIOS DEL DECRETO 2616
DE 2013 EN EL SERVICIO DOMÉSTICO: POPAYÁN 2014**

YEISA MARCELA TAMA NARVÁEZ

Mg. EDGAR AUGUSTO ARANA MONTOYA

Director de Posgrados

UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA

FACULTAD DE DERECHO

ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

PEREIRA

2014

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	5
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	7
2.1 Problema de Investigación.....	9
3. HIPOTESIS.....	10
4. JUSTIFICACION.....	11
5. OBJETIVOS.....	12
5.1 Objetivos Generales.....	12
5.2 Objetivos Específicos.....	12
6. MARCO REFERENCIAL.....	13
6.1 Estado de Arte.....	13
6.2 Marco Teórico.....	17
6.3 Marco Jurídico.....	22
7.DISEÑO METODOLOGICO	24
8. DESARROLLO TEMÁTICO	27
CAPITULO I: ANTECEDENTES DEL DECRETO 2616 DE 2013	27
CAPITULO II: EL DECRETO 2616 DE 2013	38
CAPITULO III: PROBLEMAS PARA ACCEDER LA IMPLEMENTACION DEL DECRETO 2616 DE 2013	52

9. CONCLUSIONES.....56

10. BIBLIOGRAFIA.....58

1. INTRODUCCIÓN

El trabajo del servicio doméstico es una de las actividades más antiguas desempeñadas, en su gran mayoría, por las mujeres en muchos países. Esta afirmación tiene sustento en lo descrito por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su informe “trabajo decente...” publicado en el 2009, y es lo que motiva a muchos legisladores preocupados por la seguridad social de esos trabajadores, independiente si lo realizan hombres o mujeres, garantizarles el derecho a ser afiliados y beneficiarios de un sistema de seguridad social integral. En el caso de Colombia, diferentes artículos de la Constitución Política y la jurisprudencia, sirvieron de punto de partida para el Decreto 2616 de 2013, que busca la vinculación al sistema de seguridad social para los empleados domésticos; sin embargo, en la realidad se perciben dificultades en algunos actores del sistema para que los trabajadores del servicio doméstico accedan a los beneficios de la norma, no solo por su “novedad” sino por la poca difusión que existe sobre la misma.

La situación descrita conduce a evidenciar las dificultades frente a la aplicabilidad del Decreto 2616 de 2013 por parte de algunos actores del sistema de seguridad social integral, que obstaculizan el desarrollo de implementación de dicho decreto en un sistema laboral en proceso de formalización y evolución constante.

Por lo tanto, se justifica la realización de este artículo dada su relevancia social, para describir las dificultades e inconsistencias encontradas en los argumentos de los asesores de algunas empresas del sistema de seguridad social, especialmente los

consultados telefónicamente en Popayán y a través de líneas gratuitas 018000 a nivel nacional, para la correcta aplicabilidad del Decreto 2616 de 2013 y que éste realmente se convierta en un paso más para luchar contra la informalidad laboral y lograr que todos los ciudadanos, sin distinción de su ocupación, cuenten con un servicio de seguridad social integral.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha manifestado que si bien el número de hombres que trabaja en el sector es considerable (a menudo como jardineros, chóferes o mayordomos) cabe destacar que sigue siendo un sector en el que predominan las mujeres, que suman más del 80%. A escala mundial, el trabajo doméstico representa el 3,5% del empleo de las mujeres, y en algunas regiones tanto como una de cada cinco trabajadoras (Oriente Medio) o a una de cada seis (América Latina y el Caribe) mujeres trabajadoras son trabajadoras domésticas. La mejora de las condiciones de trabajo en el sector tiene ramificaciones más amplias que redundan en una mayor igualdad entre hombres y mujeres en la sociedad. En la actualidad, los trabajadores domésticos a menudo soportan salarios muy bajos, horas de trabajo excesivas, día de descanso semanal no garantizado y en ocasiones se enfrentan a situaciones de vulnerabilidad frente a abusos físicos, mentales y sexuales o a limitaciones en su libertad de movimientos. La explotación de los trabajadores domésticos puede atribuirse en parte a lagunas existentes en la legislación laboral y del empleo de los países, aunque a menudo es el reflejo de un trato discriminatorio por razón de sexo o raza¹.

Las cifras del Ministerio del Trabajo de Colombia y la Organización Internacional del Trabajo apuntan a unas 750.000 personas que trabajan en el servicio doméstico, estas no son exactas, porque no se tiene un censo de este sector laboral. Sin embargo, “el 99%

¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Los trabajadores domésticos en el mundo. Ginebra: OIT, 2013. p. 1. Recuperado de la página http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_200965.pdf, fecha de consulta: septiembre 3 de 2014.

del servicio doméstico total es realizado por mujeres”². Gran parte de las trabajadoras del servicio doméstico están afiliadas al régimen subsidiado de salud.

La mayor parte del trabajo doméstico, sobre todo el de las mujeres, es informal, es decir, que se lleva a cabo fuera del ámbito de la normativa laboral y la protección social. Además, hay varias características comunes del trabajo doméstico que lo diferencian de otros tipos de trabajo remunerado, especialmente porque muchas veces se realiza por días o por horas en un ámbito privado. Sin embargo, en el año 2012 se ratificó el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo que establece el trabajo decente para las trabajadoras domésticas (Ley 1595 de 2012), y en el 2013 se firmaron dos decretos: el 721 de abril 15 que reguló la afiliación al sistema de compensación familiar y el decreto 2616 de noviembre 20 que revolucionó el sistema de seguridad social, al permitir la afiliación de esta población sobre menos de un salario mínimo y cotizar por semanas. Por lo tanto, se realizó un trabajo monográfico que permite conocer los cambios jurídicos que entraña la nueva forma de cotización para las trabajadoras del servicio doméstico contratadas a tiempo parcial, al igual que los alcances en materia de seguridad social para un sector de la población que por años había sido invisibilizado por la sociedad y el control de la autoridades laborales.

2.1 Formulación del problema

² COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Se busca que más de 750.000 personas dedicadas al servicio doméstico sean trabajadores formalizados. <http://www.mintrabajo.gov.co/medios-octubre-2013/2424-se-busca-que-mas-de-750000-personas-dedicadas-al-servicio-domestico-sean-trabajadores-formalizados.html>, fecha de consulta: septiembre 3 de 2014.

¿Cuáles son las dificultades para acceder a los beneficios del decreto 2616 de 2013 en el servicio doméstico: Popayán (cauca), 2014?

3. HIPÓTESIS

Los antecedentes jurídicos del Decreto 2616 de 2013 se encuentran en la jurisprudencia y leyes que propenden por la seguridad social de todos los trabajadores en Colombia, sin distinción del tipo de contrato laboral.

El Decreto 2616 de 2013 es la respuesta para garantizar el acceso al sistema general de seguridad social a los trabajadores del servicio doméstico que laboran tiempo parcial.

La aplicación del Decreto 2616 de 2013 no se ha logrado todavía, y va en contravía del interés superior de asegurar la seguridad social integral a los trabajadores del servicio doméstico que laboran tiempo parcial.

4. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación posee gran utilidad y relevancia social, ya que ilustrará y brindará información y conceptos referentes a los beneficios del Decreto 2616 de 2013 y su reciente implementación en materia de seguridad social para los trabajadores del servicio doméstico que laboran tiempo parcial, permitiendo fortalecer los conocimientos mediante un análisis de los aspectos jurídicos.

La pertinencia de la investigación radica en que la dinámica actual de la economía globalizada, en donde el Estado en respuesta a esta situación, formula y concerta nuevas formas de contratación laboral, las cuales propenden por garantizar un beneficio mutuo para el empleador y el empleado pero que en ningún caso deben desmejorar los derechos laborales y ante la continua exigencia de las convenios internacionales, específicamente de la OIT, se buscan fórmulas jurídicas para lograr la cobertura universal del sistema general de seguridad social, el Decreto 2616 de 2013 representa una respuesta a esas exigencias, amparando a un grupo de personas que ha sido ignorado por su trabajo de servicio doméstico, el cual es realizado en su mayoría por mujeres a tiempo parcial, y que desdice mucho de la condición constitucional de un Estado social de Derecho como Colombia, por lo que se hace necesario determinar los cambios contemplados que el decreto instaure en materia de seguridad social.

5. OBJETIVOS

5.1 *Objetivos General*

Identificar las dificultades para acceder a los beneficios del decreto 2616 de 2013 en el servicio doméstico: Popayán (cauca), 2014.

5.2 *Objetivos Específicos*

- Identificar los antecedentes jurídicos del Decreto 2616 de 2013.
- Describir los cambios contemplados en el decreto 2616 de 2013 en materia de seguridad social, especialmente para los trabajadores del servicio doméstico contratados a tiempo parcial.
- Evidenciar los inconvenientes que se presentan a la hora de realizar las afiliaciones al sistema de seguridad social de los trabajadores del servicio doméstico en Popayán (Cauca).

6. MARCO REFERENCIAL

6.1 *Estado Del Arte*

El servicio doméstico se convierte en un colchón que mitiga las contradicciones de género que se presentan al interior del hogar y se reflejan en el conjunto de la sociedad. “Tanto en los países desarrollados, como en los menos desarrollados, el bajo precio del servicio doméstico contribuye a reducir los costos de reproducción de la fuerza de trabajo y la manutención de los niveles de vida de las capas medias”³. La interrelación entre trabajo doméstico y servicio doméstico, por lo tanto no carece de significado, el servicio doméstico hereda socialmente la subvaloración social del trabajo doméstico en el sentido que “ama de casa o empleadora y empleada doméstica participan de la misma relación de identidad mediada por la subvaloración de su rol social, modelado a partir de la lógica de servir a otros como algo natural”⁴. No es una casualidad que el servicio doméstico sea un trabajo de mujeres.

Se considera trabajador del servicio doméstico a “aquella persona que realiza el trabajo de un hogar que no es el suyo a cambio de una retribución monetaria o en especie”⁵. Sin embargo, puesto que el producto que vende es un servicio personal que se

³ GARCÍA CASTRO, Mary. Qué se compra y qué se vende en el servicio doméstico. Caso de Bogotá: una revisión crítica. Citado por CHANEY, Elsa y GARCÍA CASTRO, Mary. Muchacha, cachifa, criada empleada, empregandinha, sirvienta y... más nada. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe. Caracas: Editorial Nueva Sociedad, 2003. p. 23.

⁴ LEÓN, Magdalena. Trabajo doméstico y servicio doméstico. En Poder y derecho: estrategias de las mujeres del Tercer Mundo, comp. Margaret Schuler, 333-346. Washington: OEF International, 2006. p. 27.

⁵ COLECTIVO IOE. El servicio doméstico en España: entre el trabajo invisible y la economía sumergida. Informe de investigación. Madrid: JOCE, 2010. p. 3.

consume directamente en el hogar, la evaluación del mismo es totalmente subjetiva, su intensidad y calidad es variable y difícil de medir, por lo que su productividad no puede cuantificarse. Los elementos que entran en la determinación del salario del resto de trabajadores como la jornada de trabajo, la productividad o los bienes básicos para su reproducción se vuelven relativos cuando se trata de determinar el salario de las trabajadoras domésticas.

En última instancia, Rostagnol enseña que “la empleada doméstica no vende un servicio sino su tiempo”⁶, su disponibilidad, y su identidad como persona, “pues la coincidencia del lugar de trabajo con el sitio donde vive la trabajadora, la lleva muchas veces a confundir los intereses de la familia empleadora con los suyos propios”⁷. Como señala León:

Las relaciones laborales, donde podrían darse más duramente los antagonismos de clase, se entrelazan y oscurecen mediante la mutua identidad de empleada y patronas en cuanto a aceptar la adscripción sexual de la mujer a las tareas del hogar. A su vez, esta mutua identidad, pasa por relaciones afectivas en el plano personal, las cuales encuentran su límite en la asimetría de las relaciones de poder, que definen la posición de clase diferente de ambas mujeres (León, Op. Cit., p.29).

En un trabajo sobre servicio doméstico en Bogotá una de las conclusiones en relación a preguntas realizadas a las amas de casa es la siguiente:

⁶ ROSTAGNOL, Susana. (2009). Las artesanas hablan: la memoria colectiva de manos del Uruguay. Montevideo: CIEDUR, p. 6.

⁷ GARCÍA LÓPEZ, Ana Camila. (2012). Trabajo a cambio de pertenencia, empleadas doméstica en Bogotá, 1950-1980. En: Revista Grafía Vol. 9 - enero-diciembre. p. 14.

Que, si bien es cierto que lo básico del servicio doméstico es su trabajo, como debería efectivamente ser, no se aceptan en ella (la trabajadora doméstica) muchos aspectos de su vida diaria, por ejemplo, uno de los requisitos para recibir una empleada doméstica interna es que no tenga hijos o que si los tiene, no los lleve con ella. Muchas veces, además, las amas de casa no aceptan que la persona que trabaja como servidora doméstica en su casa, salga por un tiempo determinado al día para ir a capacitarse, consideran que ese tiempo es desperdiciado y quedan cosas en el hogar sin hacer u organizar. (Pérez y Suarez, 2008, p.21).

Todo lo anterior incide, en palabras de Posso, “en que la situación de la trabajadora doméstica no dependa de regulaciones laborales objetivas sino de las características de la familia para la que trabaja y del arreglo particular entre ella y la persona que la contrata en el que median en su mayoría aspectos subjetivos y la situación de desigualdad entre empleador y empleada”⁸.

Punto de vista que coincide con el de Magdalena León al señalar que el trabajo que presta la empleada doméstica no se debe considerar sólo como una actividad del mercado laboral, sino, como un modo de vida en varios sentidos:

La regulación del salario no sigue elementos estrictamente económicos, factores como el que la empleada denomina “buen trato”, interactúan en el desarrollo de la relación. La empleada doméstica, generalmente migrante, busca en su trabajo un hogar (techo, comida, familia), una forma de socializarse con la ciudad y un ingreso para su propio sostenimiento y muchas veces para enviar remesas a su familia rural. La empleada, especialmente la interna, para quien la cohabitación es parte de su

⁸ POSSO QUICENO, Jeanny Lucero. (2008). La inserción laboral de las mujeres inmigrantes negras en el servicio doméstico de la ciudad de Cali. Cali: Univalle, p. 109.

contrato de trabajo, establece relaciones en las que lo laboral se mezcla con lo afectivo y personal⁹.

En un estudio realizado por la Unión General de Trabajadores de España (UGT), se señala que “el sector de servicios domésticos se sitúa dentro del segmento del mercado de trabajo secundario, caracterizado por el tipo de trabajo irregular, es decir, sumergido o informal”¹⁰. Se trata también de un trabajo precario por su temporalidad, con alta movilidad horizontal y sin prestaciones sociales. “En la sociedad occidental es un trabajo desarrollado mayoritariamente por mujeres, inmigrantes pobres procedentes de la zona rural y las áreas urbanas de regiones menos desarrolladas en el Tercer Mundo, y/o inmigrantes internacionales de los países más pobres para Europa y Estados Unidos”¹¹.

En América Latina es la ocupación que concentra más mano de obra femenina; en Colombia para la década de los ochenta empleaba el 37% de la fuerza de trabajo femenina en las cinco principales ciudades (Rey de Marulanda, 1981, 1993). Este panorama que ilustra una ocupación en la que se combinan las contradicciones de la identidad de género, la subordinación de la mujer, y la explotación entre clases. (León, Op. cit., p. 24.)

Hasta ahora, en la mayoría de países de América Latina, sólo es reconocida precariamente su condición de trabajadoras, “las normas vigentes son discriminatorias con respecto al resto de trabajadores en todos los sentidos: sueldos, condiciones de

⁹ LEÓN, Op. cit., p. 28.

¹⁰ CONEJERO PAZ, Enrique y ORTEGA JIMÉNEZ, Alfonso. Inmigración, integración, mediación intercultural y participación ciudadana. San Vicente – Alicante: Editorial Club Universitario, 2010. p. 111.

¹¹ MARTÍNEZ VEIGA, Ubaldo. La integración social de los inmigrantes extranjeros en España. Madrid: Trotta, 2007. p. 41.

trabajo, prestaciones sociales y seguridad social. La legislación Colombiana no ha sido una excepción”¹².

6.2 Marco Teórico

“Desde la óptica económica tradicional, las tareas no retribuidas que no se producen para el mercado y que se realizan en el hogar son ignoradas”¹³, se consideran un trabajo no productivo por no generar valor de cambio. “El trabajo doméstico se convierte en un trabajo "invisible" para la sociedad, que sólo se ve cuando no está hecho”¹⁴. Es por ello que se ve la necesidad de evaluar el servicio doméstico desde ópticas diferentes a las categorías económicas comúnmente utilizadas.

Por otra parte, “se considera el trabajo doméstico como "no cualificado", ya que aparentemente no hay necesidad de instrucción para desempeñarlo, sólo por el hecho de ser mujer se puede desempeñar esta ocupación”¹⁵. Pero, se ignora que en realidad su aprendizaje abarca gran parte del tiempo de socialización de las mujeres. Los vínculos entre trabajo doméstico y servicio doméstico, llevan a que este último sea uno de los sectores laborales más infravalorados¹⁶.

¹² Posso, Op. cit., p. 110.

¹³ Colectivo Ioe, Op. cit., p. 11.

¹⁴ Zurutuza, Cristina y Bercovich, Clelia. (2007). Mucha se necesita: situación de la empleada doméstica en la Argentina. Buenos Aires: Centro de Estudios de la Mujer – CEM, p. 24.

¹⁵ León, Magdalena. Trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia. Citado por CHANEY, Elsa y García Castro, Mary. Muchacha, cachifa, criada empleada, empregandinha, sirvienta y... más nada. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe. Caracas: Editorial Nueva Sociedad, 2003. p. 19.

¹⁶ Posso, Op. cit., p. 103.

Baste decir que el trabajo doméstico no ha sido objeto de estudio para la ciencia económica, ni para la sociología del trabajo, ni para la historiografía del trabajo. Hace poco más de treinta años se empezaron los primeros debates centrados en el trabajo doméstico. Principalmente son las teóricas feministas las que abren el debate sobre este tema en los años setenta del siglo pasado. La discusión situada dentro de los parámetros de la teoría marxista se presenta en dos líneas, se pregunta sobre la naturaleza del trabajo doméstico y sus relaciones con el modo de producción capitalista, y desde otro ángulo por la posición de clase de las mujeres y su relación con el movimiento socialista¹⁷.

Posteriormente en el debate sobre el modo de producción doméstico se propusieron diversos análisis que trataban de determinar si el trabajo doméstico era productivo o improductivo, es decir, si genera o no “valores de cambio”¹⁸, y de qué manera se podía atribuir valor al mismo siendo una actividad cuyos productos se consumían directamente sin pasar por el mercado. Las interpretaciones que sostenían el carácter productivo del trabajo doméstico apoyaron su argumento en la contribución de éste a la producción de fuerza de trabajo, como producto mercantil que permitiría establecer una medida de su valor.

Otros puntos de vista consideraban que “los valores de uso resultantes del servicio doméstico no generaban valor al no estar destinados al mercado, y aunque reconocían la

¹⁷ MOLYNEUX, Maxine (1994). Más allá del debate sobre el trabajo doméstico. Citado por BORDERÍAS, Cristina. Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales. Barcelona: Icaria, 2004. p. 346.

¹⁸ El valor de cambio, es decir la proporción en que se intercambian las mercancías entre sí, según la teoría del valor-trabajo, es una medida cuantitativa determinada por el tiempo de trabajo abstracto, es decir el tiempo de trabajo socialmente necesario para producirlas. Así, el patrón de medida por el cuál se intercambian las mercancías es el tiempo de trabajo socialmente necesario para producirlas. Si una mercancía vale lo mismo que otra es porque ambas requieren el mismo tiempo trabajo para producirlas bajo las mismas condiciones sociales de trabajo. Este valor es independiente por tanto del uso específico que tengan esas mercancías o sea independiente de su valor de uso.

existencia de una transferencia de trabajo excedente desde la esfera doméstica a la esfera capitalista, consideraban que no era posible su cuantificación como magnitud de valor”¹⁹. También se desprendió de estos análisis la caracterización de las mujeres como ejército industrial de reserva, en el sentido que la existencia del trabajo doméstico mantiene disponible una mano de obra barata, flexible y poco conflictiva.

Si bien, esta prolífica discusión no llevó a una propuesta satisfactoria para la mayoría de los que intervino sirvió para visibilizar la contribución del trabajo doméstico realizado por las mujeres como un trabajo socialmente necesario para la reproducción de la fuerza de trabajo y pilar fundamental del sistema de producción capitalista. Feministas italianas como Mariarosa Dalla Costa, en 1974, llegarían a proponer como reivindicación el “salario para el ama de casa”²⁰. Otras autoras propusieron la socialización del trabajo doméstico.

También desde otros paradigmas de la teoría económica se han desarrollado análisis del trabajo doméstico. La “nueva economía de familia”, que surge en los años sesenta, desde un enfoque de la teoría neoclásica intenta aplicar las herramientas aplicadas al análisis de las empresas a la economía de la familia²¹.

¹⁹ Posso, Op. cit., p 104.

²⁰ Martínez, Regina. ¿Salario para el trabajo doméstico? En. Rebelión, 29 de marzo de 2011. p. 3. Recuperado de la página <http://www.rebellion.org/noticia.php?id=125322>, fecha de consulta: septiembre 3 de 2014.

²¹ Alvear Portaccio, Marcela Eugenia. Estructura del hogar y su efecto sobre la participación laboral de las mujeres y las decisiones de fecundidad en Colombia. Bogotá: Universidad Nacional, 2011. p .23. Recuperado de la página http://www.bdigital.unal.edu.co/4588/1/Efecto_de_la_estructura_familiar_sobre_la_participaci%C3%B3n_laboral_de_las_mujeres_y_sobre_sus_decisiones_de_fecundidad.pdf, fecha de consulta: septiembre 3 de 2014.

El núcleo central de esta propuesta fue desarrollado por el Nobel de economía Gary Becker. La unidad familiar, que hasta ese momento había sido tratada sólo como unidad de consumo y de oferta de trabajo, es analizada como una unidad productiva comparable a una pequeña empresa y en este caso la función de utilidad que se aplica no es individual sino familiar. De acuerdo con esta función de producción doméstica la familia combina los bienes adquiridos en el mercado con el tiempo de alguno de sus miembros para obtener los "bienes domésticos", es decir, los bienes producidos en el hogar. Las restricciones que limitan el proceso de maximización son la restricción presupuestaria, ya tenida en cuenta en los análisis de la unidad empresarial, pero se incluye un factor nuevo, el tiempo de los miembros de la familia, que es limitado y debe distribuirse en tiempo de mercado, tiempo de trabajo doméstico y tiempo de ocio. A diferencia de la teoría tradicional el tiempo no dedicado a trabajo no necesariamente se identifica con el ocio. La unidad familiar operaría con los mismos criterios de eficacia de la empresa en la asignación del tiempo de sus miembros, teniendo en cuenta los cambios en variables como salarios o el nivel de actividad remunerada de uno de sus miembros con el fin de maximizar la utilidad. (Borderías y Carrasco, Op. Cit., p. 34.).

Según este modelo de maximización de utilidad, la mujer tendría la tendencia a especializarse en la realización de trabajo doméstico porque en general obtiene salarios más bajos, esta tendencia también se vería reforzada porque es más productiva y eficiente en el trabajo doméstico.

Todos estos desarrollos teóricos tuvieron posteriormente una relación con los desarrollos empíricos de medición cuantitativa del trabajo doméstico. Básicamente estos desarrollos se dieron en dos niveles, los que se proponían medir la contribución del trabajo doméstico a la producción nacional y contribuir a corregir la medida de la producción de riqueza teniendo esta nueva variable. A otro nivel otros investigadores se proponían medir el valor del trabajo doméstico y su contribución en la economía familiar.

En este caso, más que la preocupación por definir las relaciones de producción bajo las que se desarrolla el trabajo doméstico, se trataba de definir la categoría de actividad económica y de asignar un precio a esta actividad. Las soluciones aportadas por las investigaciones dicen mucho de la dificultad de asignar valor a una producción que no pasa por el mercado.

Se ha intentado por ejemplo determinar el tiempo dedicado a cada actividad, pero es difícil homogenizar esta medida por la flexibilidad en horarios y variedad en los ritmos de trabajo que presenta la actividad doméstica. Pero salvada esta dificultad viene el problema de asignar valor a ese tiempo. En síntesis, el debate sobre el trabajo doméstico significó una redefinición del concepto del trabajo tanto en la sociología, como en la historiografía y la economía como resultado de los nuevos enfoques, nuevos instrumentos y nuevas categorías de análisis que tienen en cuenta la experiencia de trabajo de las mujeres, lo cual mostró la necesidad de analizar las relaciones entre producción y reproducción²².

Este breve recuento sobre los principales desarrollos teóricos que se han dado respecto a la conceptualización y medición del trabajo doméstico permiten vislumbrar la enorme dificultad de su análisis desde las categorías económicas convencionales y también entender por qué el servicio doméstico es uno de los sectores laborales más invisibilizado e infravalorado.

²² *Ibíd.*, p. 85.

6.3 Marco Jurídico

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos, en relación con el derecho al trabajo en su aspecto individual, artículo 23.
- La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, artículo 14.
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículos 2° y 9°.
- El Protocolo Adicional a la Convención sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador”, artículo 9.
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículo 8°.
- La Declaración de Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó en junio de 1998
- El Convenio número 189 (aprobado por la Ley 1595 de 2012) y Recomendación número 201 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los trabajadores domésticos, 2011.

- El Convenio número 175 de 1994 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre el trabajo a tiempo parcial.

5.3.2 Nacional

- Constitución Política de Colombia, artículo 1º, titulado “de los principios fundamentales”; artículo 25, El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado; artículo 48, la seguridad social es un servicio público de carácter obligatorio; artículo 53, principios mínimos fundamentales del trabajo; artículo 93, que da paso al bloque de constitucionalidad.
- El Código Sustantivo del Trabajo marca algunos parámetros legales de la prestación del servicio doméstico, artículo 37, forma; artículo 45, duración; artículo 61 modificado por la Ley 50 de 1990, artículo 5o. terminación del contrato; artículo 77, estipulación; artículo 127 modificado por la Ley 50 de 1990, artículo 14. Elementos integrantes; artículo 132 modificado por la Ley 50 de 1990, artículo 18. Formas y libertad de estipulación; artículo 186, duración; artículo 252, cesantía restringida.
- Ley 100 de 1993, por la cual se crea el sistema de seguridad social integral.

7. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

7.1 Enfoque De La Investigación

El tipo de investigación que se utilizará, es la investigación básica o pura, ya que lo que se busca es el estudio y análisis de una norma, que en nuestro caso es el decreto que regula la afiliación al sistema de seguridad social de los trabajadores del servicio doméstico a tiempo parcial, con la finalidad de profundizar e incrementar los conocimientos en el tema.

7.2 Tipo De Investigación

El tipo de estudio a aplicar es el jurídico-descriptivo, ya que se evaluará y analizará de manera detallada la normatividad referente a la actividad del trabajo doméstico que realizan hombres y mujeres descomponiéndola en sus diversos aspectos.

7.3 Métodos De Investigación

Se abordará esta investigación desde el método analítico y de síntesis, fragmentando cada una de las partes elementales que componen la normatividad en estudio con el objeto de conocer a fondo su estructura y sus elementos constitutivos.

7.3 FUENTES

Fuentes Primarias

La investigación que es del tipo básica o pura, tiene como fuentes primarias la Ley, los instrumentos internacionales y la jurisprudencia. En este caso es el decreto 2616 de 2013.

Algunos operadores del sistema de seguridad social para confrontar la aplicabilidad del decreto 2616 de 2013 en la ciudad de Popayán.

Fuentes secundarias

Las fuentes secundarias de la investigación son la doctrina y textos especializados en el tema.

7.4 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

La recolección de la información necesaria para llevar a cabo nuestra investigación se hará de la siguiente manera: teniendo en cuenta que nuestra investigación se desarrollará en el campo del derecho, en cuanto a las fuentes primarias, se ubicará en Internet el decreto 2616 de 2013, los Convenios 175 y 189 de la Organización

Internacional del Trabajo (OIT), se revisará si hay desarrollo jurisprudencial al respecto, y se reunirán otros instrumentos internacionales que tengan incidencia en la investigación. A los operadores del sistema de seguridad social se les indagará sobre la aplicabilidad del decreto 2616 de 2013 mediante llamadas telefónicas.

En cuanto las fuentes secundarias, se revisará, la bibliografía de la doctrina en aspectos relacionados y estrechamente ligados con nuestro tema de investigación, tales como los derechos irrenunciables del trabajador, y el derecho a la seguridad social.

8. DESARROLLO TEMATICO

CAPITULO I: ANTECEDENTES DEL DECRETO 2616 DE 2013

ANTECEDENTES CONSTITUCIONALES

La Constitución Política de Colombia de 1991 se ocupa específicamente de la seguridad social, y la sitúa dentro de los derechos sociales, económicos y culturales, como un instrumento moderno de la política social que debe desarrollar el Estado.

A partir de la normatividad constitucional, y en particular del texto del artículo 48, es posible construir una dogmática jurisprudencial y legal que dé sentido a las expresiones semánticas del mencionado texto, de forma que se vean en él los elementos de un modelo de seguridad social para Colombia. El artículo 48 de la Constitución señala en su inciso segundo que “se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la seguridad social”. De este enunciado surgen, entre otros, los siguientes elementos del modelo constitucional de la seguridad social: es un derecho general, exigible, irrenunciable y de rango constitucional.

- La seguridad social es un derecho general: con esta característica se quiere señalar que se trata de un derecho que se reconoce “a todos los habitantes”, es decir, con carácter general y que no está ligado (como lo fue en sus primeras etapas) a la condición de trabajador asalariado.

- La seguridad social es un derecho exigible: al consagrarse en la Constitución la seguridad social como un derecho, se está asignando a la seguridad social las particularidades de la idea de derecho, es decir, lo que conceptualmente se denomina el derecho en sentido objetivo (ordenamiento) y el derecho en sentido subjetivo (prerrogativa exigible de un sujeto).

La legislación procesal regula la exigibilidad judicial de los derechos derivados del sistema de seguridad social. A este respecto, la Ley 712 de 2001 en el art. 2º, num. 4º, dispone que la jurisdicción ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce, entre otros asuntos, de:

Las controversias referentes al sistema de seguridad social integral que se susciten entre los afiliados, beneficiarios o usuarios, los empleadores y las entidades administradoras y prestadoras, cualquiera que sea la naturaleza de la relación jurídica y de los actos jurídicos que se controviertan²³.(CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 712 (5, diciembre, 2001)).

- La seguridad social es un derecho irrenunciable: cuando la Constitución señala que el derecho a la seguridad social es irrenunciable, cabe indagar cuál es el alcance de esa característica de irrenunciabilidad.

El principio de la irrenunciabilidad de los derechos rige también en el derecho del trabajo, por lo cual su análisis desde esa perspectiva resulta útil para la seguridad social. En el derecho del trabajo se establece que los derechos que señala la ley “son de orden

²³ CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 712 (5, diciembre, 2001). Por el cual se reforma el Código Procesal del Trabajo. Diario Oficial, Bogotá D.C., no. 44640, 2001.

público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables”²⁴. La irrenunciabilidad de los derechos se deriva, entonces, de la noción de “orden público laboral”: se asume que la sociedad está interesada en que los derechos se respeten y reconozcan, de modo que no le es lícito a su titular renunciar a ellos, por constituir un mínimo de derechos y garantías para el sujeto.

- La seguridad social es un derecho de rango constitucional: la seguridad social es un derecho, pero es además un derecho de rango constitucional. Esto tiene importantes implicaciones: en primer término, la seguridad social, por estar en la Constitución, tiene el máximo nivel de validez jurídica, es decir, tiene una trascendencia jurídico-política indiscutible: todo el aparato estatal está comprometido con su realización y efectividad. Al estar consagrada en el capítulo constitucional de los derechos económicos, sociales y culturales, la seguridad social se reconoce como un proyecto político y social de trascendencia para el Estado y la sociedad.

En segundo lugar, y como consecuencia de lo anterior, la seguridad social es inderogable por el legislador ordinario: el Congreso no podría expedir leyes que implicaran desmontar el sistema de seguridad social. Adicionalmente, el nivel constitucional de la seguridad social como derecho, se entrelaza con su rango internacional: de conformidad con la misma Constitución, los tratados y convenios internacionales sobre derechos humanos prevalecen en el orden interno y sirven de pauta interpretativa de los derechos y deberes consagrados en la Constitución Política.

²⁴ COLOMBIA. Código sustantivo del Trabajo. Art. 14. Bogotá: Editorial Leyer, 2014.

En los considerandos del Decreto 2616 de 2013, se estipula, entre otros, que el artículo 48 de la Constitución Política:

... es compatible con los artículos 2° y 9° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los cuales señalan que los Estados Partes se comprometen a adoptar medidas, especialmente económicas y técnicas para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos entre los cuales está el de toda persona a la seguridad social²⁵.

Así mismo, que el Convenio 175 de 1994 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre el trabajo a tiempo parcial, reconoce:

... la importancia que presenta para todos los trabajadores el contar con un empleo productivo y libremente elegido, la importancia que tiene para la economía el trabajo a tiempo parcial, la necesidad que en las políticas de empleo se tenga en cuenta la función del trabajo a tiempo parcial como modo de abrir nuevas posibilidades de empleo y la necesidad de asegurar la protección de los trabajadores a tiempo parcial en los campos del acceso al empleo, de las condiciones de trabajo y de la seguridad social²⁶.

²⁵ MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 2616 (20, noviembre, 2013). Por medio del cual se regula la cotización a seguridad social para trabajadores dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes, se desarrolla el mecanismo financiero y operativo de que trata el artículo 172 de la Ley 1450 de 2011 y se dictan disposiciones tendientes a lograr la formalización laboral de los trabajadores informales. Diario oficial, Bogotá D.C., no. 48980, 2013.

²⁶ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio C175 – convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175). Ginebra: OIT, 2014. p. 1. Recuperado de la página http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C175, fecha de consulta: octubre 28 de 2014.

Al igual que el Convenio 189 de 2011 de la OIT adoptado en la legislación colombiana mediante la Ley 1595 de 2012, establece directrices para fortalecer el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico y equipararlos, dada su actual informalidad, en general con los demás trabajadores, con el fin de que puedan disfrutar de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, buscando igualmente su inserción a los sistemas de pensiones y de riesgos laborales, con el fin de obtener protección para los respectivos riesgos²⁷.

Por otra parte, la Corte Constitucional ha venido aceptando que el carácter fundamental del derecho a la seguridad social lo otorga su consagración en la Carta Política, “debido a que los allí consignados son fruto del desarrollo de los principios y valores en que se funda el Estado social de derecho”²⁸. Así mismo, que la Constitución Política de Colombia de 1991 “consagró la seguridad social como un servicio público obligatorio, prestado bajo la dirección, coordinación y control del Estado, sobre la base de los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad”²⁹.

La seguridad social tiene unos principios que pueden considerarse como pautas para la organización y evaluación de la gestión; cuando están en la legislación constituyen además, criterio de interpretación para todos los operadores jurídicos. Y cuando están en

²⁷ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. C189 – convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). Ginebra: OIT, 2014. p. 1. Recuperado de la página http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460, fecha de consulta: octubre 28 de 2014.

²⁸ CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-559 de 2011, M.P. Nilson Pinilla Pinilla.

²⁹ CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-030 de 2013, M.P. Nilson Pinilla Pinilla.

la Constitución Política, aparte de guía interpretativa, constituyen mandatos al legislador y al ejecutivo respecto de sus desarrollos legales.

“En la doctrina internacional, los principios de la seguridad social son sintetizados así: universalidad, integridad en las prestaciones, solidaridad, unidad o coordinación de la gestión, e internacionalidad”³⁰. Se menciona también el principio de sostenibilidad financiera.

La Ley 100 menciona y describe seis grandes principios de la seguridad social colombiana: eficiencia, universalidad, solidaridad, integralidad, unidad y participación.

Por otra parte, en cuanto al principio constitucional de progresividad de los derechos sociales, el Decreto 2616 de 2013 instrumentaliza la ampliación progresiva de la cobertura en el Sistema de Seguridad Social, contenida en el artículo 48 de la Constitución Política. De esta manera se considera que:

... el principio de progresividad se concreta en este decreto al aplicar una metodología que permite cotizar, respetando el referente material del salario mínimo mensual al utilizar proporciones del mismo, a un sector importante de trabajadores dependientes que hoy son informales y que por devengar menos de un salario mínimo, generalmente no se integran al Sistema de Seguridad Social. (MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 2616 (20, noviembre, 2013), Op. cit., p. 2.).

³⁰ RENGIFO, Jesús M. La seguridad social en Colombia. 3ª ed. Bogotá: Editorial Temis, 1989. p. 74.

Dado que la Constitución Política no consagra expresamente el principio de progresividad de los derechos sociales, debe examinarse la fuente normativa del mencionado principio. Dicha fuente es el artículo 93 de la Carta, al establecer que los tratados y convenios ratificados por el Congreso prevalecen en el orden interno y que los derechos y deberes consagrados en la Carta se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.

Como lo ha señalado la Corte Constitucional, esta norma constitucionaliza todos los tratados de derechos humanos ratificados por Colombia y referidos a derechos que ya aparecen en la Carta³¹. Dentro de tales tratados figuran, entre otros, los convenios de la OIT, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador).

ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

La protección jurídica del trabajo surge bajo el reconocimiento de que este es una actividad que le permite al hombre, según sus conocimientos, aptitudes y habilidades, emplear su fuerza laboral en pro de sí mismo, de terceras personas y de la sociedad.

Existen distintas modalidades de trabajo, como el estipulado en el artículo 6° del Código sustantivo del Trabajo, “trabajo ocasional, accidental o transitorio, es el de corta

³¹ CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-1319 de 2001, M.P. Rodrigo Uprimny Yepes.

duración, y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del patrono”³².

Al respecto la Corte Constitucional, conceptualizó:

Los trabajadores ocasionales en Colombia son aquellos que prestan una labor orientada a satisfacer necesidades extraordinarias de la empresa, que como tal escapa al giro ordinario de la actividad que desarrollan, durante un breve lapso que no puede exceder del mes. La temporalidad y precariedad de la vinculación debe concurrir con la naturaleza de la actividad en cuanto extraña a la finalidad que ejecuta la empresa. La labor del trabajador ocasional responde así a exigencias y necesidades momentáneas o extraordinarias del empleador, que justifican la brevedad de su vinculación. No obstante tales particularidades, tratándose de una de las formas del contrato de trabajo que contempla la ley laboral, incorpora los mismos elementos esenciales que conforme al artículo 23 del C.S.T. deben concurrir en un contrato de trabajo³³.

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, manifestó que:

El artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo establece como una de las modalidades posibles de un contrato de trabajo la del trabajo ocasional, accidental o transitorio. El entendimiento de que el trabajo ocasional, regulado por el Código Sustantivo del trabajo corresponde a una modalidad de contrato de trabajo implica reconocer que en dicho caso se está en presencia de un trabajo que se presta en condiciones de subordinación³⁴.

En ese entendido, como bien lo manifiesta un artículo de la publicación electrónica

Gerencie.com:

³² COLOMBIA. Código Sustantivo del Trabajo. Bogotá: Editorial Leyer, 2014. p. 12.

³³ CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-823 de 2006, M.P. Jaime Córdoba Triviño.

³⁴ CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral, sentencia del 23 de noviembre de 2004, exp. 23533, M.P. Eduardo López Villegas.

... no se puede considerar ocasional el caso de una empleada de servicio doméstico que va un día cada mes a la casa de su patrón a realizar aseo general. Es una actividad regular (se hace cada mes), y es una actividad propia de una casa de familia, por tanto en ningún caso será ocasional³⁵.

El Decreto 2616 de 2013 considera que el artículo 6° de la Ley 100 de 1993 establece la necesidad de garantizar la vinculación al Sistema General de Seguridad Social en los sistemas de pensiones y riesgos laborales, de aquellas personas dependientes que perciben ingresos inferiores al salario mínimo legal. A su vez, el sistema de seguridad social integral está conformado, según el art. 8° de la Ley 100 por “por los regímenes generales establecidos para pensiones, salud, riesgos profesionales y los servicios sociales complementarios que se definen en la presente Ley”³⁶. En cuanto a la cotización al sistema, el Decreto 2616 de 2013 considera:

Que el artículo 18 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 5° de la Ley 797 de 2003, que regula el ingreso base de cotización al Sistema General de Pensiones, (...) , según la cual los trabajadores del servicio doméstico podían cotizar sobre un valor menor al salario mínimo mensual, siempre que no fuera inferior al 50% del mismo.

Que permitir a algunas personas cotizar sobre una base inferior al salario mínimo no se opone a la precitada interpretación que hizo la Corte Constitucional, toda vez que la jurisprudencia no ha señalado que la obligación de cotizar sobre al menos un salario mínimo sea un imperativo constitucional o que no se puedan adoptar medidas

³⁵ GERENCIE.COM. Algunas precisiones sobre trabajo ocasional. Neiva: gerencie.com, 2013. p. 2. Recuperado de la página <http://www.gerencie.com/algunas-precisiones-sobre-trabajo-ocasional.html>, fecha de consulta: octubre 28 de 2014.

³⁶ CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 100 (23, diciembre, 1993). Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial, Bogotá D.C., no. 41148, 1993.

que permitan cotizar sobre montos inferiores al salario mínimo mensual, ni ha impedido que el salario mensual sea dividido por periodos. En este último sentido, la Corte ha reconocido el salario mínimo diario cuando se determina .proporcionalmente a partir de la suma establecida como mínimo legal mensual., proporción que se toma en el presente decreto, pero agrupado en cuatro niveles o franjas de ingresos, para permitir el acceso de los trabajadores informales al Sistema de Seguridad Social³⁷.

El Decreto 2616 de 2013 considera que está regulado el salario mínimo legal diario para aquellos trabajadores que laboren por períodos inferiores a un mes, circunstancia que no afecta su derecho irrenunciable a acceder al Sistema de Seguridad Social Integral. En efecto, a través de la Ley 1450 de 2011, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2011-2014: prosperidad para todos, se reguló el régimen de afiliación y cotización a la seguridad social. El origen de estos artículos se encuentra en las bases del plan nacional de desarrollo, específicamente en el capítulo “crecimiento sostenible y competitividad”, en el que se formulan los siguientes aspectos:

El Gobierno nacional diseñará una política salarial que corresponda a los objetivos de creación de empleo formal, fortalecimiento de las instituciones del mercado de trabajo y de preservación y mejoramiento de los niveles de productividad y las metas de generación de empleos del país. El Ministerio de la Protección Social (MPS) fomentará las reformas institucionales necesarias... Así, desarrollará las reformas a los esquemas de contratación del país de acuerdo con los objetivos de la política de empleo y mercado de trabajo; desarrollará un esquema de financiamiento armonizado y corresponsable de los aportes a la seguridad social para diferentes formas de vinculación laboral regidas por el Código Sustantivo del Trabajo y las de

³⁷ MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 2616 (20, noviembre, 2013), Op. cit., p. 3.

prestación de servicios, cooperativas de trabajo asociado o los nuevos esquemas de relaciones de trabajo³⁸.

Así las cosas, La Ley 1450 de 2011, prevé la vinculación laboral por períodos inferiores a un mes o por días y su vinculación a la seguridad social integral a trabajadores dependientes que devenguen menos de un salario mínimo mensual legal vigente, así: “se realizará mediante su cotización de acuerdo con el número de días laborados y sobre un monto no inferior a un salario mínimo legal diario vigente, de conformidad con los límites mínimos que se establezcan por el Gobierno Nacional”³⁹ para lo cual “el Gobierno Nacional diseñará un esquema financiero y operativo que posibilite la vinculación de los trabajadores informales del sector primario a los sistemas generales de pensiones y de riesgos profesionales”⁴⁰.

Finalmente, el Decreto 2616 de 2013 considera que tal como lo disponen los artículos 1° de la Ley 21 de 1982 y 151 de la Ley 1450 de 2011, el subsidio familiar es una prestación social de los trabajadores en Colombia y que la misma no puede ser desconocida para ninguna persona que ostente la condición de trabajador en el país y cumpla los requisitos legales para acceder a ella⁴¹.

³⁸ GACETA DEL CONGRESO. Proyecto de Ley número 179 de 2011 Cámara, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014. Año XX, No. 14, Bogotá, 7 de febrero de 2011, p. 61.

³⁹ CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1450 (16, junio, 2011). Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo, 2010-2014. Diario Oficial, Bogotá D.C., no, 48102, 2011.art. 171.

⁴⁰ *Ibíd.*, art. 172.

⁴¹ MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 2616 (20, noviembre, 2013), *Op. cit.*, p. 4.

CAPITULO II: EL DECRETO 2616 DE 2013

El Decreto 2616 de 2013 está vigente desde el 20 de noviembre de 2013 en relación con las cotizaciones al régimen de prima media del Sistema General de Pensiones, al de Riesgos Laborales y con los aportes a Cajas de Compensación Familiar; para las cotizaciones al régimen de ahorro individual con solidaridad, la entrada en vigencia fue a partir del primero de febrero de 2014, dando un lapso dentro del cual las administradoras de fondos de pensiones deberán ajustar sus respectivos procesos y procedimientos⁴².

El Decreto 2616 de 2013 “llena los vacíos” dejados por el Decreto 721 de 2013, en el sentido de que se brinda la afiliación al sistema de seguridad integral a todos los trabajadores de tiempo parcial, incluyendo los del servicio doméstico, que son beneficiarios del régimen de salud subsidiado al estar inscritos en el Sisben sin perder esa calidad, y por el contrario acceder a los beneficios de pensión, caja de compensación y protección laboral a través de la afiliación a una administradora de riesgos laborales. En este orden de ideas, nueve días después de promulgado el Decreto 2616 de 2013, el Ministerio de Salud y Protección Social expidió la Resolución 5094 de 2013, por la cual se ajustó la planilla integrada de autoliquidación de aportes (PILA) para permitir la autoliquidación y el pago de aportes de los trabajadores dependientes que laboren por períodos inferiores a un mes, al adicionar a las aclaraciones de tipo de cotizante la siguiente aclaración:

⁴² *Ibíd.*, art. 20, p. 6.

51 - Trabajador de tiempo parcial Decreto número 2616 de 2013 afiliado al Régimen Subsidiado en Salud. Este tipo de cotizante es utilizado por las personas afiliadas al régimen subsidiado en salud, y que cumplen los requisitos señalados en el artículo 2o del Decreto número 2616 de 2013⁴³.

A su vez, cuando el empleador diligencia la planilla integrada de autoliquidación de aportes (PILA) debe escoger el Tipo Planilla “S”⁴⁴, que corresponde a empleados independientes que tienen a su cargo trabajadores, es decir personal de servicio doméstico, y marcar el tipo cotizante “51”, para acceder a los beneficios del Decreto 2616 de 2013. Se debe advertir que este trámite se realiza telefónica o electrónicamente a través de un Operador de Información que previamente el empleador ha escogido después de realizar su registro a afiliación como independiente a un fondo de pensiones, caja de compensación y administradora de riesgos laborales.

En ese orden de ideas, los Operadores de Información permiten a las personas y/o empresas liquidar y pagar sus aportes al sistema de la protección social a través de una planilla electrónica que es la que se tramita por medio virtual y cuyo pago a cada una de las administradoras se hace de forma electrónica, conectándose a través de Internet con la entidad financiera. O la planilla o pago asistido, que se puede llevar a cabo de dos formas: a) Generando la planilla por medio electrónico y efectuando los pagos a través de

⁴³ MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 5094 (29, noviembre, 2013). Por la cual se ajusta la planilla integrada de autoliquidación de aportes PILA de acuerdo con lo establecido en el Decreto número 2616 de 2013. Diario Oficial, Bogotá D.C., no. 48993, 2013.

⁴⁴ La Resolución 078 de 2014, expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social la cual entró en vigencia a partir del 1 de abril de 2014 expone varios cambios los cuales buscan mejorar la operatividad en la liquidación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social, que afectan la manera como liquidan planillas tanto empresas como independientes, permite que el Tipo Planilla S se genere varias cuando el aprobante lo requiera, por ejemplo, cuando se tienen varias trabajadoras del servicio doméstico.

un “PIN”⁴⁵ en el banco, con dinero en efectivo. b) Generando la planilla con ayuda de call center y efectuando los pagos a través de un PIN en el banco, con dinero en efectivo⁴⁶.

El independiente que se registra ante un Operador de Información y que tiene contratada una trabajadora del servicio doméstico puede optar por comunicarse mensualmente a un call center para reportar las novedades tales como días laborados, salario, etc., y que le suministren el valor a pagar. Monto que se puede cancelar en efectivo en bancos, cajas de almacenes del Grupo Éxito y puntos autorizados de Vía Baloto, únicamente presentando la cédula de ciudadanía y el PIN único que le asigna el operador de información. Así mismo, el independiente puede solicitarle al operador una “prefactura” del valor a cancelar, la cual llegará a su correo electrónico para verificar las novedades reportadas, pero este documento no le servirá para pagar o acreditar el pago al sistema de seguridad social. Finalmente, una vez el empleador realice el pago el operador le enviará al email la planilla con la impronta “Pagado”.

Se debe recordar que el Ministerio de Protección Social expidió en el 2005 el Decreto Ley 1465 con el que los empresarios y las personas naturales quedaron facultados para realizar el pago de todos los aportes relacionados con seguridad social (pensiones, salud y riesgos profesionales), y los llamados pagos parafiscales (SENA, ICBF, ESAP y Cajas de Compensación Familiar), en un solo formulario o planilla única

⁴⁵ Personal Identification Number: número de identificación personal.

⁴⁶ MIPLANILLA.COM. Preguntas frecuentes. Bogotá: Miplanilla.com, 2014. p. 2. Recuperado de la página <https://www.miplanilla.com/preguntas-frecuentes.aspx>, fecha de consulta: octubre 28 de 2014.

y mediante un solo pago. Por lo tanto, en el caso del Decreto 2616 de 2013, se reconoce como mecanismos de recaudo la planilla integrada de liquidación de aportes (PILA), por lo que el pago debe ser integral, no se admiten pagos parciales; en otras palabras, el pago debe cubrir la totalidad de los aportes a la seguridad social integral a los que esté obligado el aportante.

El sistema de la planilla integrada de liquidación de aportes (PILA) permite que el empleado y el empleador puedan verificar y generar un reporte sobre las cotizaciones y semanas imputadas a cada uno de ellas.

Igualmente, el Decreto 2616 de 2013 permite cotizar al sistema general de seguridad social integral por semanas; por lo tanto, no existe cotización por días ni por horas. Esta aclaración se hace porque en la búsqueda de información para la realización de este artículo se pudo constatar como en Comfacauca y Comfenalco Valle, todavía los asesores aseveran que a la solicitud de afiliación empleador doméstico se adjunte la carta indicando el salario de la empleada y “el número de horas que trabajará”. Esta información se amplía en el apartado “2.4 beneficios y servicios”, incluido en este mismo capítulo.

A continuación cada uno de los componentes del Decreto 2616 de 2013, en lo concerniente a la seguridad social integral para el trabajador dependiente (trabajadora del servicio doméstico) que labora por períodos inferior a un mes, que devenga menos de un salario mínimo y que es beneficiaria del régimen de salud subsidiado.

REQUISITOS

Las condiciones exigidas a los trabajadores dependientes son las establecidas en el artículo 2º del Decreto 2616 de 2013, y son las siguientes:

- a) Que se encuentren vinculados laboralmente.
- b) Que el contrato sea a tiempo parcial, es decir, que en un mismo mes, sea contratado por periodos inferiores a treinta (30) días.
- c) Que el valor que resulte como remuneración en el mes, sea inferior a un (1) salario mínimo mensual legal vigente⁴⁷.

Hay contrato de trabajo con los empleados del servicio doméstico cuando se reúnen los tres elementos básicos de la relación de trabajo: una actividad personal, la subordinación del trabajador al empleador y una remuneración. El contrato de trabajo con trabajadores del servicio doméstico generalmente se celebra en forma verbal. Además, para el caso del Decreto 2616 de 2013 se trata de empleados del servicio doméstico que, por ejemplo, en las casas de familia sólo prestan sus servicios algunos días de la semana o algunas horas del día. Ante esta situación, se puede presentar el caso de una empleada del servicio doméstico que tenga varios empleadores, y por lo tanto, estos le deben aportar al sistema de seguridad social independientemente y a cada una de las entidades que el primer empleador haya reportado el pago de la empleada⁴⁸. Se prohíbe la multifiliación.

⁴⁷ MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 2616 (20, noviembre, 2013), Op. cit., p. 6.

⁴⁸ MINISTERIO DEL TRABAJO. Patrón, págume seguridad social. Bogotá: Mintrabajo, 2014. p. 2. Recuperado de la página <http://www.mintrabajo.gov.co/medios-enero-2014/2807-patron-pagueme-seguridad-social.html>, fecha de consulta: octubre 28 de 2014.

Aunque no está explícito dentro del contenido del artículo 2° del Decreto 2616 de 2013, estos empleados del servicio doméstico deben estar afiliados al régimen subsidiado de salud, que han sido previamente focalizados a través del instrumento “sistema de identificación de beneficiarios de subsidios”, conocido como Sisben.

COTIZACIÓN POR SEMANAS

La cotización por semanas es una modalidad para efectuar la contribución y pago de los aportes a la seguridad por fracciones semanales que permite la vinculación a los sistemas de pensiones y riesgos laborales de las personas que trabajan por periodos inferiores a un mes y que devenguen menos de un salario mínimo mensual legal vigente⁴⁹. Una cotización mínima semanal equivale a ¼ de salario mínimo legal mensual vigente. Para cotizar al sistema de riesgos laborales, el ingreso base será el salario mínimo legal mensual vigente. Por lo tanto, se debe liquidar así:

Días laborados	Cotiza
1 a 7 días	1 semana
8 a 14 días	2 semanas
15 a 21 días	3 semanas
Más de 22 días	4 semanas

⁴⁹ MINISTERIO DEL TRABAJO. Abecé Cotización por semanas. Bogotá: Mintrabajo, 2013. p. 1.

El Decreto 2616 de 2013 señala que el monto de cotización que le corresponderá al empleador y a la trabajadora del servicio doméstico, se determinará aplicando los porcentajes establecidos en las normas generales que regulan los sistemas de pensiones, riesgos laborales y subsidio familiar, los cuales son:

Sistema	Elección	Empleador	Empleado	Total
Pensión	Lo escoge el trabajador	12%	4%	16%
Riesgos laborales Servicio doméstico	Lo escoge el empleador	0.522%	0%	0.522%
Caja de compensación	Lo escoge el empleador	4%	0%	4%

El empleador será el responsable de afiliar a la trabajadora del servicio doméstico en los términos que establecen las normas que rigen los diferentes sistemas, a través de las Administradoras de Pensiones, Administradoras de Riesgos Laborales y Cajas de Compensación Familiar autorizadas para operar.

MONTO DE LAS COTIZACIONES

Una vez conocido el número de días laborados en el mes por la trabajadora del servicio doméstico, el empleador puede liquidar el monto de las cotizaciones al sistema general de seguridad social de acuerdo con lo siguiente:

Concepto	1 Semana	2 Semanas	3 Semanas	4 Semanas
Base salario mínimo legal mensual vigente (*)	\$154.000	\$308.000	\$462.000	\$616.000
Pensión 12%	\$18.480	\$36.960	\$55.440	\$73.920
Riesgos laborales 0.522% (**)	\$3.216	\$3.216	\$3.216	\$3.216
Caja de compensación 4%	\$6.160	\$12.320	\$18.480	\$24.640
Salud	0	0	0	0
Total empleador	\$27.856	\$52.496	\$77.136	\$101.776
Descuento a la trabajadora				
Pensión 4%	\$6.160	\$12.320	\$18.480	\$24.640
Total a pagar	\$34.016	\$64.816	\$95.616	\$126.416

(*) El salario mínimo legal mensual vigente corresponde al año 2014, y (**) el porcentaje de aporte a la administradora de riesgos laborales, de acuerdo con el Decreto 1607 de 2002, hogares privados con servicio doméstico, corresponde a la clase de riesgo I (mínimo), cuyo valor inicial es 0.522%.

La cotización por períodos inferiores a un mes otorga derecho a los beneficios y servicios en los términos que establece la ley en seguridad social. Igualmente, se encuentran garantizadas por el Código Sustantivo del Trabajo las normas sobre salarios,

jornada de trabajo, prestaciones sociales, vacaciones y demás en favor de los trabajadores de tiempo parcial⁵⁰.

BENEFICIOS Y SERVICIOS

El artículo 16 del Decreto 2616 de 2013 estipula que “Las normas sobre salarios, jornada de trabajo, prestaciones sociales, vacaciones y demás que les sean aplicables en virtud de lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, constituyen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores a tiempo parcial, por lo tanto no produce efecto alguno cualquier estipulación que pretenda afectar o desconocer tales derecho”.

Afiliación al sistema general de pensiones. El Decreto 2616 de 2013 en respuesta a la formalización del empleo posibilita a los trabajadores dependientes contratados a tiempo parcial que puedan cotizar al sistema de pensiones que han escogido libremente entre los dos regímenes del sistema: prima media o ahorro individual.

Para el Régimen de Prima Media administrado actualmente por Colpensiones, los requisitos están estipulados en semanas, por ejemplo para acceder a una pensión de vejez se deben acreditar 1250 semanas además del requisito de edad. Para el Régimen de Ahorro Individual administrado por los Fondos Privados de Pensiones, se requiere de un capital ahorrado en la cuenta de ahorro individual. En ambos casos, la cotización semanal permite alcanzar los requisitos exigidos, es decir, para el Régimen de Prima Media permite acreditar semanas para cumplir con las mínimas

⁵⁰ *Ibíd.*, p. 3.

exigidas, y para el de Ahorro Individual la cotización semanal representa un aporte económico que incrementa la cuenta de ahorro individual.

En caso de que una persona no cumpla con los requisitos para obtener una pensión, estas cotizaciones semanales efectuadas al Sistema General de Pensiones pueden ser trasladadas al sistema de ahorro de los Beneficios Económicos Periódicos (BEPS)⁵¹, para de esta manera obtener un Beneficio Económico Periódico mensual y vitalicio equivalente hasta un 80 % del salario mínimo mensual legal vigente⁵².

Para efectos de la contabilización de las semanas en el Sistema General de Pensiones, las administradoras reconocerán como una (1) semana el rango entre un (1) día y siete (7) días laborados, tomados para el cálculo del monto de la cotización. Si el empleador toma cuatro (4) días laborados para el cálculo, el sistema reconocerá una (1) semana; si toma ocho (8) días laborados, el sistema reconocerá dos (2) semanas y así sucesivamente.

Los Beneficios Económicos Periódicos (BEPS) son un sistema flexible y voluntario para que las personas que no cuentan con suficientes ingresos, como consecuencia de la informalidad de la actividad económica a la que se dedican o porque ganan menos de un salario mínimo mensual, guarden desde ahora los recursos que puedan y cuando puedan, mientras el Gobierno premia ese esfuerzo entregando 20% proporcional a su ahorro. El propósito es que estos colombianos tengan una vejez tranquila cuando dejen de trabajar⁵³.

⁵¹ Mediante Decreto número 604 de 2013, se reglamentó el acceso y operación del Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS).

⁵² MINISTERIO DEL TRABAJO. Abecé Cotización por semanas. Bogotá: Mintrabajo, 2013. p. 4.

⁵³ COLPENSIONES. Beneficios Económicos Periódicos. Bogotá: Colpensiones, 2013. p. 1. Recuperado de la página http://web.colpensiones.gov.co/publicaciones/es-CO/223/Beneficios_Economicos_Periodicos_-_BEPS, fecha de consulta: octubre 28 de 2014.

Afiliación al régimen de los riesgos laborales. El Decreto 2616 de 2013 protege a las trabajadoras del servicio doméstico de los riesgos laborales, por lo que es obligación del empleador elegir una Administradora de Riesgos Laborales para afiliar a la trabajadora. El valor a pagar siempre será liquidado sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente, independientemente del tiempo laborado por la trabajadora.

Los beneficios de la afiliación al sistema de riesgos laborales para la trabajadora del servicio doméstico se pueden desprender de los objetivos mismos del sistema que se encuentran estipulados en el artículo 2º del Decreto Ley 1295 de 1994, así:

- a) Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.
- b) Fijar las prestaciones de atención de la salud de los trabajadores y las prestaciones económicas por incapacidad temporal a que haya lugar frente a las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- c) Reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas por incapacidad permanente parcial o invalidez, que se deriven de las contingencias de accidente de trabajo o enfermedad profesional y muerte de origen profesional.

d) Fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y el control de los agentes de riesgos ocupacionales⁵⁴.

El régimen se basa en la prevención del riesgo. Por ello, las administradoras ejercen un papel activo en el ámbito de promoción y la prevención, así como el empleador de la trabajadora del servicio doméstico.

Afiliación al sistema de compensación familiar. Este se materializa a través de la afiliación de la trabajadora del servicio doméstico a una caja de compensación familiar como lo estipula el Decreto 2616 de 2013, al señalar en el artículo 4º que le corresponde al empleador seleccionar la entidad. Así mismo, el trabajador del servicio doméstico accede a los servicios en condiciones de igualdad respecto de los demás trabajadores afiliados.

El trabajador del servicio doméstico puede afiliar como grupo familiar al cónyuge o compañero permanente, hijos, padres del trabajador, hermanos huérfanos de padre (art. 27, Ley 21 de 1982), para lo cual se debe adjuntar la documentación y requisitos generales establecidos para cada caso.

La trabajadora del servicio doméstico se hace beneficiaria de la prestación social del subsidio familiar pagadera en dinero, especie y servicios, en proporción al número de

⁵⁴ MINISTERIO DE GOBIERNO. Decreto 1295 (22, junio, 1994). Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Diario Oficial, Bogotá D.C., no. 41405, 1994.

personas a cargo siempre y cuando laboré mínimo 12 días (96 horas señala el art. 23 de la Ley 21 de 1982) durante el respectivo mes. Como se trata de un beneficio para la trabajadora del servicio doméstico que labora por días y que puede hacerlo con distintos empleadores, debe ser afiliada a una sola caja de compensación familiar con el objeto de que le sean computadas las semanas reportadas y de esta manera acceder al beneficio del subsidio familiar en sus diferentes modalidades.

Los beneficios que ofrecen las cajas de compensación familiar, adicional al subsidio familiar, incluyen subsidio para vivienda de interés social, salud, educación, recreación y programas vacacionales, capacitación para el empleo, créditos, atención integral a la niñez, cuidado del adulto mayor a los que puede acceder la trabajadora del servicio doméstico que cotice mínimo una semana en igualdad de condiciones que los demás trabajadores.

Finalmente, y a manera de corolario, se puede decir que esta cobertura en seguridad social permite que la empleada doméstica, si pierde su empleo, sea cobijada por el mecanismo de protección al cesante (creado por la Ley 1636 del 2013), esto es, seguir cotizando a pensión, salud y subsidio familiar por seis meses o menos si vuelve a ocuparse.

Lo anterior, siempre y cuando se inscriba en el “Servicio Público de Empleo”⁵⁵ y acredite afiliación a una caja de compensación familiar por lo menos durante un año, de forma continua o interrumpida, en los últimos 36 meses. Por eso es importante conservar, tanto empleador como trabajadora, los comprobantes de pagos hechos mediante la planilla integrada de liquidación de aportes (PILA).

⁵⁵ El Servicio Público de Empleo, es una iniciativa del Gobierno Nacional creado por la Ley 1636 de 2013. Tiene por función esencial lograr la mejor organización del mercado de trabajo, facilitando el encuentro entre oferta y demanda, para lo cual ayudará a los trabajadores a que tengan más y mejores oportunidades de acceso al mercado de trabajo, en menor tiempo y reduciendo costos de desplazamiento.

CAPITULO III: PROBLEMAS PARA ACCEDER A LA IMPLEMENTACIÓN DEL DECRETO 2616 DE 2013

Para evidenciar los inconvenientes que se presentan a la hora de realizar las afiliaciones al sistema de seguridad social, se realizaron llamadas telefónicas a distintos actores del sistema con sede en Popayán y a través de líneas gratuitas 018000 a nivel nacional a entidades domiciliadas en Arauca, Barranquilla, Bogotá, Cali, Medellín y Montería.

La falta de socialización del Decreto 2616 de 2013 por parte del Ministerio del Trabajo es sin duda uno de los factores determinantes para que el contenido de esta norma sea desconocido por algunos de los operadores; asesores de las empresas de los sistemas pensión, riesgos laborales y caja de compensación; empleadores y empleadas; y demás personas interesadas en este tema.

En la consulta que se realizó sobre la aplicabilidad del Decreto 2616 de 2013 se pudo constatar que:

- Los asesores del Ministerio del Trabajo conocen muy bien el contenido del Decreto 2616 de 2013 y la forma correcta de su aplicación.
- Los asesores de las empresas Operadores de Información, encargados de recibir la información que suministra el empleador para diligenciar la planilla integrada de

autoliquidación de aportes (PILA), en algunos casos, aseveran que debe afiliarse a la trabajadora del servicio doméstico al sistema de salud contributivo. Algo que es falso, pues el decreto ampara los beneficiarios del SISBEN.

- Los asesores de los fondos de pensiones explican y conocen muy bien el procedimiento de afiliación para el empleador al fondo, pero al preguntárseles sobre la afiliación de la trabajadora del servicio doméstico de tiempo parcial todavía aseguran que no se puede cotizar por menos de un salario mínimo legal mensual vigente.
- Para algunos de los asesores de las empresas de riesgos laborales la afiliación de una empleada del servicio doméstico a su empresa lo consideran como un “negocio poco atractivo”, toda vez que se trata por lo general, de la afiliación de un solo trabajador que devenga un salario mínimo mensual. Así mismo, los asesores de algunas empresas, sugieren comunicarse con otras empresas que hacen esta afiliación de forma “más rápida”.
- Algunos asesores de las cajas de compensación familiar sugieren adjuntar a la afiliación como empleador una carta donde se consigne el valor del salario devengado por la trabajadora del servicio doméstico y el número de horas que laborará. Otros aseguran que por tratarse de un caso en que se permiten realizar varias afiliaciones simultáneas con varios empleadores en el mismo mes es muy “probable” que la trabajadora del servicio doméstico reciba más de una prestación social del subsidio familiar. En el caso de Comfacauca, se pudo evidenciar telefónicamente el correcto

manejo y asesoría que se está haciendo a los empleadores, toda vez que han dispuesto dos extensiones exclusivamente para la afiliación de trabajadores del servicio doméstico y cuentan en la página web <http://comfacauca.com/afiliarse> con una presentación breve de los beneficios de dicha afiliación.

El Ministerio del Trabajo ha diseñado una “guía laboral para el servicio doméstico”, cartilla que junto el “Abecé cotización por semanas”, se convierten en las herramientas didácticas que deben ser socializadas y difundidas a todos los colombianos que estén interesados en este tema, especialmente aquellas personas que se benefician con el Decreto 2616 de 2013, trabajadoras del servicio doméstico focalizadas por el Sisben. Dichas cartillas se descargan de la página web del Ministerio del Trabajo pero no se encuentran disponibles en lugares como agencias de empleos domésticos o consultorios jurídicos.

Sí mismo, se pudo constatar que existen algunos artículos en Internet, que se refieren a la correcta forma de cotizar “por semanas”, que en algunos casos, no contribuyen a informar sino por el contrario, a causar confusión al empleador y a la empleada, pues las inconsistencias conceptuales que se detectaron en las consultas telefónicas realizadas a las empresas de los sistemas de seguridad social, se repiten en los contenidos de estos documentos.

Como puede comprobarse, la correcta aplicación del Decreto 2616 de 2013 no se ha logrado todavía, y va en contravía del interés superior de asegurar la seguridad social

integral a un gran número de colombianos que no cuentan con la forma de acceder, por ejemplo, a una pensión de vejez, por invalidez o a un subsidio de vivienda familiar, situación que perpetúa la informalidad laboral de esos trabajadores.

9. CONCLUSIONES

El Decreto 2616 de 2013 se convierte en un instrumento que permite formalizar a las trabajadoras del servicio doméstico que se encuentran afiliadas al régimen subsidiado, que laboran por días bajo total dependencia y que devengan menos de un salario mínimo legal mensual vigente, haciéndolas beneficiarias de la seguridad social integral que aplica para los trabajadores colombianos, con la gran diferencia de que los aportes se hacen por semanas para pensión y caja de compensación, mientras que para riesgos laborales se debe cotizar sobre el monto de un salario mínimo mensual.

Los beneficios en materia de seguridad social para las trabajadoras del servicio doméstico que les ofrece el Decreto 2616 de 2013 deben ser socializados y difundidos para que tanto ellas, como los empleadores y los asesores de los distintos sistemas como pensión, administradoras de riesgos laborales y cajas de compensación conozcan la forma correcta en que opera y cómo se debe realizar los aportes. Lo anterior debido a que se contactaron telefónicamente algunas empresas de los sistemas a que tiene derecho las empleadas del servicio doméstico, y se pudo constatar que muchos desconocen la adecuada aplicación del decreto 2616/13, por ejemplo, que para poder afiliar a la trabajadora a pensiones debe estar afiliada primero al régimen de salud contributivo; que si la trabajadora cotiza en dos cajas de compensación diferentes tiene derecho a dos subsidios monetarios siempre y cuando labore mínimo 12 días en cada trabajo, o peor aún, como se pudo comprobar en una administradoras de riesgos laborales con sede en Popayán, no existe el mínimo interés por parte de los asesores de atender una solicitud telefónica de afiliación como

empleador para cotizar por una empleada del servicio doméstico que trabaja tiempo parcial.

Lo anterior, da cuenta que a pesar de que existen los instrumentos para formalizar a las trabajadoras del servicio doméstico, en sus distintas formas de contratación y bajo condiciones de seguridad social en salud contributiva o subsidiada, este sector poblacional sufre las discriminaciones de las empresas de los sistemas de pensión, riesgos laborales y cajas de compensación cuando el empleador es una persona natural o trabajador independiente.

Finalmente, el Decreto 2616 de 2013 representa para un gran sector de la población que labora como empleados del servicio doméstico una alternativa para acceder a los beneficios del sistema general de pensión, ya que en materia de cotización sus aportes se hacen por semanas y que en caso de no alcanzarles para completar las semanas exigidas por el sistema, se pueden también vincular a un sistema flexible y voluntario de ahorro para personas que devengan menos de un salario mínimo mensual con el fin de protegerse durante la vejez denominado “beneficios Económicos Periódicos” (BEPS), claro está que no se podrá cotizar a pensión y a BEPS en un mismo mes.

10. BIBLIOGRAFÍA

- Alvear Portaccio, Marcela Eugenia. (2011). *Estructura del hogar y su efecto sobre la participación laboral de las mujeres y las decisiones de fecundidad en Colombia*. Bogotá: Universidad Nacional, p. 23. Recuperado de la página http://www.bdigital.unal.edu.co/4588/1/Efecto_de_la_estructura_familiar_sobre_la_participaci%C3%B3n_laboral_de_las_mujeres_y_sobre_sus_decisiones_de_fecundidad.pdf, fecha de consulta: septiembre 3 de 2014.
- COLECTIVO IOE. (2010). *El servicio doméstico en España: entre el trabajo invisible y la economía sumergida*. Informe de investigación. Madrid: JOCE.
- COLOMBIA. Código Sustantivo del Trabajo. Art. 14. Bogotá: Editorial Leyer, 2014.
- COLPENSIONES. Beneficios Económicos Periódicos. Bogotá: Colpensiones, 2013. p. 1. Recuperado de la página http://web.colpensiones.gov.co/publicaciones/es-CO/223/Beneficios_Economicos_Periodicos_-_BEPS, fecha de consulta: octubre 28 de 2014.
- Conejero Paz, Enrique y Ortega Jiménez, Alfonso. (2010). *Inmigración, integración, mediación intercultural y participación ciudadana*. San Vicente – Alicante: Editorial Club Universitario,

CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 100 (23, diciembre, 1993). Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial, Bogotá D.C., no. 41148, 1993.

_____. Ley 712 (5, diciembre, 2001). Por el cual se reforma el Código Procesal del Trabajo. Diario Oficial, Bogotá D.C., no. 44640, 2001.

_____. Ley 1450 (16, junio, 2011). Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo, 2010-2014. Diario Oficial, Bogotá D.C., no, 48102, 2011.art. 171.

CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-823 de 2006, M.P. Jaime Córdoba Triviño.

_____. Sentencia T-1319 de 2001, M.P. Rodrigo Uprimny Yepes.

_____. Sentencia T-559 de 2011, M.P. Nilson Pinilla Pinilla.

_____. Sentencia T-030 de 2013, M.P. Nilson Pinilla Pinilla.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral, sentencia del 23 de noviembre de 2004, exp. 23533, M.P. Eduardo López Villegas.

Gaceta Del Congreso. Proyecto de Ley número 179 de 2011 Cámara, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014. Año XX, No. 14, Bogotá, 7 de febrero de 2011.

García López, Ana Camila. (2012). *Trabajo a cambio de pertenencia, empleadas doméstica en Bogotá, 1950-1980*. En: Revista Grafía Vol. 9 - enero-diciembre 2012.

Gerencie.Com. *Algunas precisiones sobre trabajo ocasional*. Neiva: gerencie.com, 2013. p. 2. Recuperado de la página <http://www.gerencie.com/algunas-precisiones-sobre-trabajo-ocasional.html>, fecha de consulta: octubre 28 de 2014.

León, Magdalena. (2006). *Trabajo doméstico y servicio doméstico. En Poder y derecho: estrategias de las mujeres del Tercer Mundo*, comp. Margaret Schuler, 333-346. Washington: OEF International

Martínez, Regina. (2011). *¿Salario para el trabajo doméstico?* En. *Rebelión*, 29 de marzo de 2011. p. 3. Recuperado de la página <http://www.rebelion.org/noticia.php?id=125322>, fecha de consulta: septiembre 3 de 2014.

Martínez Veiga, Ubaldo. (2007). *La integración social de los inmigrantes extranjeros en España*. Madrid: Trotta

MINISTERIO DE GOBIERNO. Decreto 1295 (22, junio, 1994). Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Diario Oficial, Bogotá D.C., no. 41405, 1994.

MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 5094 (29, noviembre, 2013). Por la cual se ajusta la planilla integrada de autoliquidación de aportes PILA de acuerdo con lo establecido en el Decreto número 2616 de 2013. Diario Oficial, Bogotá D.C., no. 48993, 2013.

MINISTERIO DEL TRABAJO. Abecé Cotización por semanas. Bogotá: Mintrabajo, 2013.

_____. Decreto 2616 (20, noviembre, 2013). Por medio del cual se regula la cotización a seguridad social para trabajadores dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes, se desarrolla el mecanismo financiero y operativo de que trata el artículo 172 de la Ley 1450 de 2011 y se dictan disposiciones tendientes a lograr la formalización laboral de los trabajadores informales. Diario oficial, Bogotá D.C., no. 48980, 2013.

_____. Patrón, págume seguridad social. Bogotá: Mintrabajo, 2014. p. 2. Recuperado de la página <http://www.mintrabajo.gov.co/medios-enero-2014/2807-patron-pagueme-seguridad-social.html>, fecha de consulta: octubre 28 de 2014.

_____. Se busca que más de 750.000 personas dedicadas al servicio doméstico sean trabajadores formalizados. <http://www.mintrabajo.gov.co/medios-octubre-2013/2424-se-busca-que-mas-de-750000-personas-dedicadas-al-servicio-domestico-sean-trabajadores-formalizados.html>, fecha de consulta: septiembre 3 de 2014.

MIPLANILLA.COM. Preguntas frecuentes. Bogotá: Miplanilla.com, 2014. p. 2. Recuperado de la página <https://www.miplanilla.com/preguntas-frecuentes.aspx>, fecha de consulta: octubre 28 de 2014.

Molyneux, Maxine (1994). *Más allá del debate sobre el trabajo doméstico*. Citado por BORDERÍAS, Cristina. Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales. Barcelona: Icaria, 2004.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. C189 – convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). Ginebra: OIT, 2014. p. 1. Recuperado de la página http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460, fecha de consulta: octubre 28 de 2014.

_____. Convenio C175 – convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175). Ginebra: OIT, 2014. p. 1. Recuperado de la página

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C175, fecha de consulta: octubre 28 de 2014.

_____. Los trabajadores domésticos en el mundo. Ginebra: OIT, 2013. p. 1.
Recuperado de la página http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_200965.pdf, fecha de consulta: septiembre 3 de 2014.

Pérez Rey, Patricia Helena y Suárez Franco, María Beatriz. (2007). *Régimen legal del trabajo doméstico*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.

Posso Quiceno, Jeanny Lucero. (2008). *La inserción laboral de las mujeres inmigrantes negras en el servicio doméstico de la ciudad de Cali*. Cali: Univalle.

Rengifo, Jesús M. (1989). *La seguridad social en Colombia*. 3ª ed. Bogotá: Editorial Temis

Rostagnol, Susana. (2009). *Las artesanas hablan: la memoria colectiva de manos del Uruguay*. Montevideo: CIEDUR.

Zurutuza, Cristina y Bercovich, Clelia. (2007). *Mucha se necesita: situación de la empleada doméstica en la Argentina*. Buenos Aires: Centro de Estudios de la Mujer – CEM.



Asesorías Temáticas

Diciembre 11, de 2014

Doctora

Yeisa Marcela Tama Narváez

Universidad Libre Seccional Pereira

Con la presente me permito informarles que al proyecto titulado “**DIFICULTADES PARA ACCEDER A LOS BENEFICIOS DEL DECRETO 2616 DE 2013 EN EL SERVICIO DOMÉSTICO: POPAYÁN 2014.**” se le realizó corrección de texto, que comprende la revisión de redacción, ortografía y estilo, aplicando las normas APA según la 6th Ed., en su Contenido, Pie de Páginas, y Bibliografía.

Agradezco de antemano la atención prestada y su confianza depositada

Viviana A. Martínez G

Cel: 317-887 4706

Email: sosasesoriastematicas@gmail.com