

Capítulo 9



Efectividad en la defensa jurídica respecto a los derechos laborales de los servidores domésticos. Estudio de caso consultorio jurídico de CECAR, años 2018 y 2019

Sandra Elena Anaya Sierra¹, Robiel de Jesús Pacheco Suárez²

Resumen

La presente investigación desarrollo los fundamentos legales de los derechos laborales basados en su carácter inalienable, indivisibles y de orden enmarcados en el Estado social de Derecho, fortalecido por un análisis jurídico estadístico presentado por consultorio jurídico en el área laboral, con esta investigación se logra identificar la defensa de los derechos laborales de los servidores domésticos, año 2018 y 2019 I. Logrando contribuir de esta manera con la protección de los derechos laborales de personas vulnerables, que en calidad de usuarias acuden a consultorio jurídico de CECAR en busca de usa orientación jurídica laboral, logrando el respectivo acompañamiento legal. Identificando la efectividad en la defensa jurídica de los derechos laborales de los usuarios que se desempeñaban como servidores domésticos toda vez que se activan por Consultorio Jurídico de CECAR los instrumentos jurídicos necesarios para poder proteger desde el punto de vista legal estos derechos y logrando concluir que enfocado a la efectividad es necesario destacar el ahorro económico al usuario y su de su núcleo familiar, por no causarse pago de honorarios laborales dada la naturaleza jurídica de los consultorios jurídicos, aporta de manera efectiva consultorio Jurídico mediante su proyección social

1 Candidata a Magíster, Especialista en Derecho Laboral y en Derecho Administrativo, Abogada. Docente de la Facultad de Derecho de la Corporación Universitaria del Caribe. Adscrita al Centro de investigación Socio jurídicas de la Corporación Universitaria del Caribe GISCER. Correo electrónico: sandra.anaya@cecar.edu.co

2 Monitor de trámite procesal del consultorio jurídico de la Corporación Universitaria del Caribe. Correo electrónico: Robiel.pacheco@cecar.edu.co

no solo al amparo legal de los derechos de estos trabajadores, sino que contribuye en la generación de tranquilidad emocional de estos trabajadores.

Palabras clave: defensa jurídica, trabajo, servidores domésticos, efectividad, Derechos laborales.

Abstract

This research developed the legal foundations of labor rights based on their inalienable, indivisible and orderly nature within the social rule of law, strengthened by a statistical legal analysis presented by a legal office in the labor area, with this research is able to identify the defense of labor rights of domestic servants, year 2018 and 2019 I. In this way, we have managed to contribute to the protection of the labour rights of vulnerable people, who, as users, come to CECAR's legal office in search of legal labour guidance, and have been able to obtain the corresponding legal support. Identifying the effectiveness of the legal defence of the labour rights of users who work as domestic servants, since CECAR's legal office activates the necessary legal instruments to protect these rights from a legal point of view, and concluding that, in order to be effective, it is necessary to highlight the economic savings made by users and their families, because it does not cause payment of labor fees given the legal nature of legal offices, provides effective legal advice through its social projection not only to the legal protection of the rights of these workers, but contributes to the generation of emotional peace of these workers.

Key words: Legal Defense, Labor, Domestic Servants, Effectiveness, Labor Rights

Introducción

El Derecho al trabajo en condiciones dignas y justa además de ser reconocido como un Derecho Fundamental constituye una garantía enmarcada en el Estado Social de Derecho, garantía que se convierte en una preocupación para un buen gobernante quien siempre buscara mediante la aplicación de la Ley laboral creación y/o mediante fortalecimiento de políticas públicas y otros mecanismos para amparar el trabajo, en esta medida los consultorios jurídico área laboral presta asesoría jurídica gratuita a usuarios que requieren el servicio por ellos es importante saber ¿Cuál fue la efectividad de la defensa jurídica de los derechos laborales de los servidores domésticos, desde Consultorio Jurídico de CECAR durante el 2018 y primer semestre de 2019?. Ante este interrogante y en aras de darle respuesta se conceptualiza que debe entenderse por servidores domésticas, asesoría jurídica, la competencia y la naturaleza de los consultorios jurídicos, caracterizar el marco legal y jurisprudencial de los derechos laborales de los servidores domésticas y se determinara la defensa de los derechos laborales de los servidores domésticos desde Consultorio Jurídico de CECAR.

Metodología

Para el desarrollo de la investigación se planteó un diseño metodológico estructurado en el paradigma de la investigación cualitativo, apoyado en el enfoque hermenéutico, e implementando en momentos justificados los tipos de investigación exploratorio, descriptivo y correlacional, de acuerdo a la estrategia trazada. Como indica Palencia (Palencia, 2009) el enfoque es cualitativo, puesto que la investigación se orienta a abordar el objeto de estudio a partir de las cualidades que lo definen y caracterizan, desde los hechos, procesos y estructuras. Todo a partir de una revisión literaria constante y un proceso de hermenéutico de las instituciones y seres vivos relacionados con el tema de estudio. Las técnicas de información son la lectura del material bibliográfico y análisis de la información.

La investigación es de tipo cualitativa porque se pretende describir cuales han sido la efectividad de la defensa jurídica de los derechos laborales de los servidores domésticos, desde Consultorio Jurídico de CECAR durante el 2018 y primer semestre de 2019. La investigación cualitativa es un multimétodo focalizado, incluyendo interpretación y aproximaciones

naturalistas a su objeto de estudio (Denzin, 2012) , es por esta razón que basados en la experiencia diaria en la atención de trabajadores de escasos recursos , se documenta el efectivo aporte del consultorio jurídico en la protección de derechos laborales.

Por otro parte, esta investigación es de naturaleza jurídica con un enfoque epistemológico. Es jurídica por cuanto las fuentes principales objeto de análisis son normatividades que rigen los derechos ciertos e indiscutibles de los trabajadores y de la competencia establecida por mandato legal que tiene el consultorio jurídico como centro de prácticas jurídicas y de proyección social para garantizar la protección de dichos derechos, además, tiene un enfoque epistemológico porque se realizará un análisis estadístico que se interpretará y describirá a lo largo del desarrollo de la presente investigación, a partir de datos existentes en el archivo de las monitorias de consultas y trámites procesales del consultorio jurídico. De igual forma se destaca el cumplimiento por fases de los objetivos como los son la identificación de los fundamentos teóricos de los Derechos adquiridos ciertos e indiscutibles de los trabajadores en Sincelejo, identificación de los instrumentos jurídicos que los respaldan y el análisis estadístico de Consultorio Jurídico CECAR en materia laboral 2017 contribuyendo con la respuesta de la pregunta problema que nos ocupa.

Servidores domésticos, defensa jurídica, actuación de los Consultorios Jurídicos en el contexto laboral.

Servidores domésticos

Se entiende por servidores domésticos, las personas naturales subordinada que a cambio recibe el pago de un salario, laboran prestando su fuerza de trabajo a los miembros de una familia en la realización de actividades propias del hogar como Lavar, planchas, cocinar, atención de niños, aseo, conducción y demás labores inherentes al hogar constituye unas labores que se ejercen de manera habitual, residiendo o no en el lugar de trabajo. (Decreto 0824 1988). (Jaime Rodríguez Garreta, 2012, pág. 445). Vinculamos históricamente el trabajo de estos servidores a la época de la esclavitud, la colonia y a otras formas de servidumbre, hoy en día podemos decir que pasamos de una visión esclavista a una alternativa de empleo digna de gran incidencia social para el trabajador por cuanto existen normas

que lo respaldan. Los trabajos realizados por estos trabajadores constituyen en el mundo un fenómeno mundial, tiende a su incremento por las difíciles condiciones económicas en las que generalmente se encuentra gran parte de la población en nuestro país, obligando al Estado a asumir su papel de estado proteccionista ante esta situación mediante políticas públicas y demás actuaciones importantes en respaldo a estos derechos laborales.

La ley colombiana es bastante amplia en cuanto al reconocimiento y protección legal de los Derechos de estos trabajadores desde la misma constitución política, el código laboral colombiano, la jurisprudencia, leyes, los convenios y tratados dela Organización Internacional del trabajo (O.I.T) ratificados por el congreso colombiano , no obstante en muchas ocasiones estos derechos son vulnerados por el empleador quien los enfrenta a escenarios como el despido injustificado, el no pago de acreencias laborales, acoso laboral, no afiliación a seguridad social, despido en estado de embarazo, no pago de salario, no pago de trabajo en tiempo suplementario, no pago de domingos y festivos laborados etc . Ante la situación planteada estos trabajadores de servicio doméstico generalmente son personas de escasos recursos económicos e incluso en muchas ocasiones de bajo o ningún nivel de escolaridad acuden en busca de una asesoría jurídica al consultorio jurídico más cercano donde se les brinda una asesoría jurídica mediante la cual basado en las normas, leyes y reglamentos jurídicas aplicables tratamos de dar una orientación que contribuya con la resolución del asunto.

Asesoría Jurídica

Una asesoría jurídica en el ámbito del Derecho laboral en Consultorio Jurídico de CECAR, consiste en identificar la vulneración de los derechos laborales y propender a su reparación mediante los diferentes instrumentos jurídicos que confiere la Ley constituyendo así una verdadera defensa jurídica de sus derechos laborales.

De conformidad con el Acuerdo N° 30 del 03 de diciembre de 2014, la Corporación Universitaria del Caribe – CECAR, modificó el Reglamento Interno de Consultorio Jurídico de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de CECAR, y en sus consideraciones estableció que:

Los Consultorios Jurídicos deben garantizar a la sociedad la prestación del servicio social jurídico en condiciones éticas, eficaces y eficientes, dentro de los más elevados parámetros de calidad y excelencia académica, lo cual requiere establecer los lineamientos generales para la prestación del servicio de asistencia jurídica en forma gratuita a las personas de escasos recursos económicos. (Corporación Universitaria del Caribe , 2014).

Lo anterior nos indica que desde Consultorio Jurídico siendo este un centro de proyección social se prestan asesorías y acompañamiento judicial y extrajudicial a esta población menos favorecida, para quienes es difícil contratar los servicios de un profesional del derecho. Los estudiantes, mientras pertenezcan a dichos consultorios, podrán litigar en causa ajena en los siguientes asuntos, actuando como abogados de pobres en los siguientes asuntos:

1. En los procesos penales de que conocen los jueces municipales y los fiscales delegados ante éstos, así como las autoridades de policía, en condición de apoderados de los implicados.
2. En los procesos penales de competencia de la jurisdicción ordinaria, como representantes de la parte civil.
3. De oficio, en los procesos penales como voceros o defensores en audiencia.
4. En los procesos laborales, en que la cuantía de la pretensión no exceda de 20 salarios mínimos legales mensuales vigentes y en las diligencias administrativas de conciliación en materia laboral.
5. En los procesos civiles de que conocen los jueces municipales en única instancia.
6. En los procesos de alimentos que se adelanten ante los jueces de familia.
7. De oficio, en los procesos disciplinarios de competencia de las personerías municipales y la Procuraduría General de la Nación.

8. De oficio, en los procesos de responsabilidad fiscal de competencia de las contralorías municipales, distritales, departamentales y General de la República.
9. De oficio, en los procesos administrativos de carácter sancionatorio que adelanten las autoridades administrativas, los organismos de control y las entidades constitucionales autónomas.

De acuerdo a lo reglamentado en el artículo 30: fundamento institucional: Acuerdo 028 del 19 de mayo de 2004. Artículo 50 y artículo 30 de la Ley 186, artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 583 de 2000. (Congreso de la República, 2000). De acuerdo con lo anterior la competencia de Consultorio Jurídico en los casos que atañen al Derecho laboral en las controversias cuya pretensión no supere los 20 salarios mínimos legales vigentes, los casos llevados por Consultorio Jurídico ante los despachos judiciales en defensa de los derechos laborales de servidores domésticos mediante demanda ordinaria laboral de única instancia propendemos a la defensa integral de estos derechos.

Marco legal y jurisprudencial de los derechos laborales de los servidores domésticos en Colombia

Los principios fundamentales del derecho al trabajo, son los que inspiran el derecho positivo, establecen un soporte de la normatividad del trabajo, aun existiendo reformas sustantivas y procesales, constituyen razonamientos que inspiran y definen el sentido de sus normas con un juicio distinto a otras ramas jurídicas, igualmente sirven de guía en la interpretación de sus normas constituyéndose en su base primordial. (Jairo Alfonso Lopez Cardenas , 2015, pág. 25) .

Los principios son una puntada fuerte que ahonda en lo filosófico, actuando como soporte en el ordenamiento jurídico en aspectos laborales. Según el profesor Américo Pla Rodríguez, son instrumentos que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, orientan su interpretación y en algunas circunstancias resuelven casos no previstos en ellas. Por tanto, sirven para inspirar la creación de las normas, para comprenderlas y en algunas ocasiones para remplazarlas. (Jaime Rodriguez Garreta, 2016, pág. 69).

El Artículo 2 de nuestra Carta Magna colombiana, establece como uno de los fines esenciales del Estado 2 “garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución...”. Los mencionados principios corren por todo el cuerpo de la Ley, de manera interpretativa, integrando e incluso muchas veces criticando aun el mismo ordenamiento constitucional, por cuanto sus disposiciones deben ser leídas de acuerdo con estos principios.

El artículo 25 de nuestra Constitución Política contempla el trabajo como un derecho y una obligación social, afín a esto como complemento el artículo 53 de la misma carta magna establece los mínimos de derechos y garantías consagrado a favor de los trabajadores, siendo estos de carácter vinculante, es decir, son obligatorios para el intérprete aun cuando no se haya dictado la Ley que los desarrolla. Sentencia SU 995 de 1999. Estos mínimos son:

Tabla 1

Cuadro mínimo de derechos y garantías Constitución Política de Colombia

Igualdad de oportunidades para los trabajadores	Remuneración mínima, vital y móvil
Estabilidad en el empleo	Irrenunciabilidad a los beneficios laborales .
Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles	Principio de favorabilidad
Primacía de la realidad sobre formalidades	Garantía a la seguridad social,
Capacitación, adiestramiento	Descanso necesario
Protección especial a la mujer	Protección especial a la maternidad
Protección especial al menor trabajador	Pago oportuno de pensiones y reajustes
Los convenios internacionales ratificados por Colombia forman parte de la legislación interna.	

Elaboración propia. Fuente Constitución Política (1991)

De otro lado, el artículo 13 del Código Laboral Colombiano dispone que todo el código contiene mínimo de derechos y garantías consagrados a favor de los trabajadores, además que no produce efecto alguno las disposiciones que afecte o los desconozca. (Asamblea Nacional

Constituyente, 1991). El principio de mínimo de derechos y garantías, es otro de los principios, valga la redundancia, que privilegia el carácter tuitivo de la legislación del trabajo es decir el carácter protector enfocado a proteger la parte más vulnerable el trabajador, defenderlo del trato desigual, enfocando las relaciones laborales a la no discriminación desde la misma Constitución Política, el código laboral colombiano, los convenios y tratados de la Organización Internacional del trabajo adoptados por el congreso colombiano, las demás leyes relativas al trabajo, la doctrina y la jurisprudencia de las altas cortes.

En este orden de ideas destacamos el trabajo realizado por los servidores domésticos quienes están protegidos por el principio de mínimo de derechos y garantías consagrados a favor de los trabajadores y demás disposiciones legales afines en materia laboral. La legislación laboral colombiana establece el contrato de trabajo con servidores domésticos como un contrato de trabajo especial, dimensionado a la protección legal desde el punto de vista laboral de los derechos adquirido, ciertos e indiscutibles de estos trabajadores.

Partiendo de lo anotado anteriormente, la legislación laboral colombiana contempla para los servidores domésticos una protección especial amparando a estos trabajadores, regulando aspectos relevantes en materia de Derechos laborales así:

- Los servidores domésticos tienen derecho a un contrato de trabajo verbal o escrito, la prestación personal del servicio será de manera interna o trabajadora por días. Fundamento Jurídico; artículo 22,23 45, 47 del Código laboral colombiano. (Congreso de la República, 2018)
- El periodo de prueba de un servidor domestico es de dos meses y debe darse por escrito de lo contrario no existe, así lo dispuso la corte constitucional al declarar inexecutable el numeral 2 del artículo 77 C.L. Fundamento jurídico: Corte Constitucional C-028 2019
- Auxilio de Cesantías: Todo empleador debe cancelar a su trabajador un mes de salario por cada año laborado y/o proporcional por fracción de año. Fundamento Legal: Artículo 249. código laboral colombiano, Ley 50 de 1990. (Congreso de la República, 2018)

- Prima de servicios: les Corresponde a 15 días de salario en junio 30 y 15 días de salario el 20 de diciembre. Fundamento Legal: Ley 1788 de 2016, con la que se buscó la reivindicación sobre la protección laboral de ese grupo de trabajadores domésticos.
- Intereses de cesantías: les Corresponde a estos trabajadores el 12% anual o proporcional, de lo pagado por el empleador por concepto de auxilio de cesantía. Fundamento Legal: Ley 52 de 1975.
- Dotación: tienen derecho a 3 dotaciones por cada año laborado proporcional, una cada 4 meses, consistente en vestido y calzado de labor para los trabajadores que devenguen hasta 2 salarios mínimos mensuales, legales vigente. Cuando el empleador no entregue dotación durante el vínculo laboral entonces deberá cancelar en dinero esta prestación social al trabajador al precio en el que se encuentre al momento del retiro. Fundamento Legal: Artículo 230 *suministro de calzado y vestido de labor. Modificado por el art 9 Decreto 617 de 1954.* Modificado por el art. 7o. de la Ley 11 de 1984, art 232, 233 código laboral colombiano. (Congreso de la República, 2018)
- Vacaciones: tienen derecho estos trabajadores a 15 días hábiles, consecutivos y remunerado de vacaciones con el fin de que descansen y repongan sus fuerzas de trabajo. Fundamento Legal: Artículo 186, 187 y 189 Código Laboral. (Congreso de la República, 2018)
- De igual forma los servidores domésticos deben ser afiliados por el empleador a: Seguridad Social Integral: afiliación en salud, pensión y riesgos laborales Fundamento Legal: Ley 100 1993 y sus decretos reglamentarios, constitución política art 48.
- Los trabajadores domésticos son beneficiarios de subsidio familiar por parte de la caja de compensación familiar correspondiente, puede darse en dinero, especie o servicios para el trabajador y las persona y/o personas a cargo debidamente acreditadas. Lo anterior partiendo del pago de aportes parafiscales que debe realizar el

empleador, constituyéndose de esta forma una prestación social a cargo de la caja de compensación familiar. Fundamento Legal: Ley 23 de 1982 Artículo 5 – Decreto 721 de 2013.

- Estos servidores domésticos tienen derecho a las indemnizaciones por despido injustificado, generalmente el vínculo laboral se da en vigencia de un contrato de trabajo a término indefinido, por cuanto la modalidad de contrato que más se presenta según su forma es verbal, no obstante, existen empleadores que contratan a término fijo inferior o superior a un año lo que necesariamente debe ser por escrito, de una u otra forma se hacen merecedores estos trabajadores de la indemnización de Ley. Fundamento Legal estipulada en el artículo 64 del código laboral colombiano así.

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales: Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año y por los años subsiguiente 20 días de salario o proporcional. Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales: Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año y por los años subsiguiente 20 días de salario o proporcional. Fundamento Legal: Artículo 64 Código Laboral Colombiano. (Congreso de la República, 2018)

Estos trabajadores mujeres tiene derecho a licencia de maternidad 18 semanas, en caso de embarazo múltiples 20 semanas, el fin de esta licencia es darle amor, protección, amamantar al bebe etc. En el caso del trabajador padre tendrá derecho a 8 días hábiles por concepto de licencia de paternidad. Estas licencias deben ser asumidas por la EPS a la que se encuentre afiliado el trabajador, no obstante, si el empleador no afilio a sus trabajadores a seguridad social integral entonces le corresponde a este

asumir el pago de las licencias causadas. Fundamento Legal Ley 1822 de 2017, que modifico el Art.236 del Código Laboral. Ley 755 2002. (Congreso de la República, 2018)

Estas trabajadoras gozan de fuero de maternidad, estabilidad laboral reforzada, no pueden ser despedida, ni desmejorada laboralmente en ocasión o por motivo del embarazo al estado de embarazo y en caso de darse una justa causa de despido podrá despedirse con autorización del Ministerio de trabajo donde juega un papel importante la prueba que tenga el empleador, respecto a la justa causa de despido invocada. Fundamento Legal: Artículo 236–239 Código Laboral, modificado por la Ley 1468 de 2011 – Ley 1822 de 2017. (Congreso de la República, 2018). La Corte Constitucional en la Sentencia T–326 del 18 de agosto de 1998.

Los trabajadores domésticos gozan de fuero de paternidad, estabilidad laboral reforzada a pareja de mujer embarazada o lactante no trabajadora – protección de interés superior del menor recién nacido y del que está por nacer /Extensión al cónyuge. Fundamento Legal: Sentencia C-005/17

En caso de despedir a una trabajadora embarazada sin levantamiento de fuero de maternidad ante Ministerio de trabajo está podrá solicitar por vía judicial Reintegro a un cargo igual o de mejores condiciones laborales y/o las indemnizaciones que por ley le corresponde tales como Indemnización por despido injustificado de acuerdo con el tipo de contrato de trabajo o 60 días de salario por despido injustificado no levantamiento de fuero violación al debido proceso, derecho de defensa y contradicción fuera **de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo** y Pago de licencia de maternidad completa o proporcional por parte del empleador en caso de haberlo desafiliado del sistema de seguridad social, esto sin perjuicio del pago de salario, prestaciones sociales y cotizaciones al sistema de seguridad social, causadas a partir del despido injustificado. Fundamento Legal: Artículo 236–239 Código Laboral, modificado por la Ley 1468 de 2011 – Ley 1822 de 2017. (Congreso de la República, 2018)

Tienen derecho a salario mínimo mensual legal vigente por la jornada de trabajo 8 horas diarias si es trabajadora por días y de 10 horas diarias si es trabajadora interna y /o proporcional admite pago en especie hasta el 30 % generalmente es alimentación, habitación u otro acuerdo entre las partes sin superar este porcentaje. En el caso en que el trabajador devengue más de salario mínimo mensual legal vigente solo podrá pactarse como pago en especie hasta el 50% del salario pactado. Fundamento legal Artículo 127, 129, 145 y 148. (Congreso de la República, 2018)

La Corte Constitucional en Sentencia C-372 de 1998 fijó un límite a la jornada considerando que no puede exceder de 10 horas diarias y tiene derecho estos trabajadores domésticos a licencia por luto de 5 días hábiles por muerte de cónyuge, compañero permanente, un familiar en segundo grado de consanguinidad, es decir, los padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos, un familiar en primer grado de afinidad: los suegros o padres del compañero permanente, los padres o hijos adoptivos a cargo de la EPS. Fundamento legal: Art 57 Código Laboral. (Congreso de la República, 2018)

Tienen derecho estos trabajadores domestico a licencia por aborto de 2 a 4 semanas a cargo de la EPS, e incluso por disposiciones médicas atendiendo al estado de salud de la trabajadora puede ser aumentada. Fundamento legal: Art 237 del Código Laboral (Congreso de la República, 2018)

Tiene derecho al pago de incapacidades médica por parte de la EPS O ARL a la que se encuentra afiliada la trabajadora, no obstante, en el caso de que el empleador no la haya afiliado a la trabajadora entonces le corresponde el pago de estos emolumentos a este. Fundamento legal: Ley 100 1993 y decretos reglamentarios, Art 48 C.P.

Tiene derecho al pago de horas extras, recargos nocturnos, trabajo en domingo y festivos en el evento de que se causaran. Fundamento legal: Artículos 159,160,162,168, 179 modificado por la Ley 789 2002. (Congreso de la República, 2018)

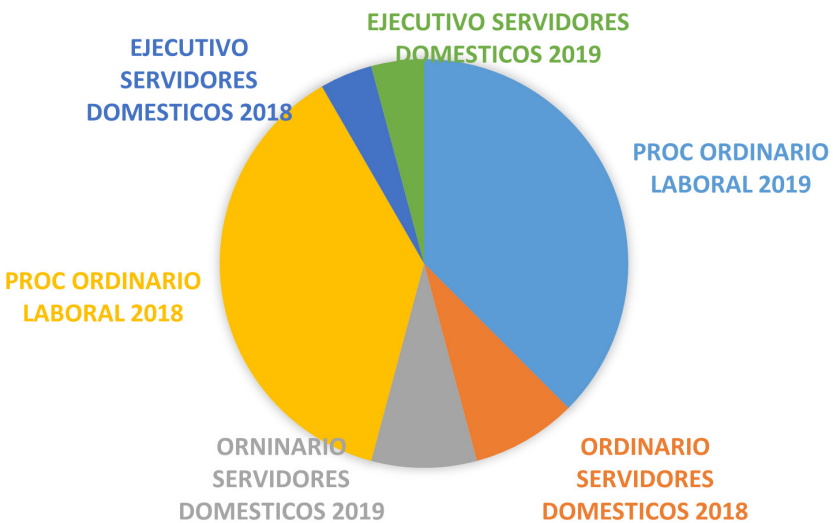
Tiene derecho estos trabajadores a auxilio de transporte cuando no sean internos, este se fija anualmente por el gobierno mediante decreto. Fundamento legal: Ley 15 de 1959 reglamentada por el decreto 1258 de 1989, artículo 7 de la Ley 1 de 1963, Decreto 2452 de 2018.

Además de lo planteado anteriormente se destaca la protección legal que otorga el Estado a estos trabajadores mediante convenios de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), ratificados por Colombia, entre estos la Ley 1525 del 21 de diciembre de 2012 con la cual el Gobierno ratificó el convenio adoptado ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que amplía la protección a los hombres y mujeres que trabajan en servicios domésticos, evita los abusos laborales, define la edad mínima para trabajar y establece las condiciones que deben tener los contratos y la información a los empleados cuando trabajan internos, externos o por días.

Efectividad de la defensa jurídica de los derechos laborales de los servidores domésticos desde consultorio jurídico de CECAR

El Consultorio jurídico de CECAR brinda a la comunidad de Sincelejo, Sucre y sus alrededores la posibilidad de acceder a un servicio de asesoría jurídica gratuita en este caso asesoría jurídica laboral en condiciones éticas, eficaces y eficientes a personas de escasos recursos económicos, de acuerdo con el contexto legal. En la gráfica siguiente, se muestran las estadísticas manejadas por este centro de prácticas de procesos judiciales iniciados durante la vigencia académica 2018 y 2019 I:

Gráfica 1
Procesos ordinarios laborales, años 2018 y 2019



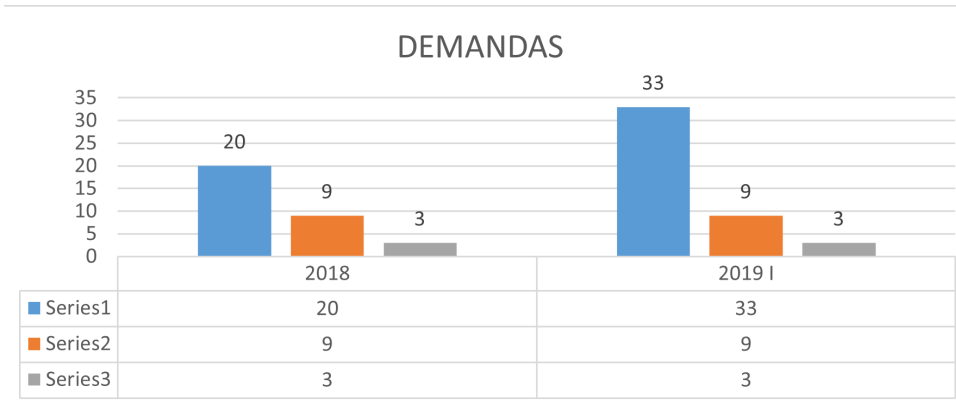
Fuente: Elaborado por los investigadores en mención de la información obtenida del informe de monitoria de trámite y de asesor de Consultorio Jurídico año 2018 y 2019.

De acuerdo con el gráfico anterior vemos la iniciación de 18 procesos ordinarios laborales 2018 y 2019 II, obedecen principalmente a la necesidad de declarar la existencia de un contrato de trabajo y los extremos de la relación laboral, debido a la poca utilización de contrato laboral escrito al momento de emplear a personas en Sincelejo, lo que requiere, por supuesto de un análisis mucho más profundo por parte de los observatorios laborales, de estos procesos 6 corresponden a demandas de usuarios que se desempeñaron como servicio doméstico 4 de procesos ordinario laboral y 2 de proceso ejecutivo laboral.

Los procesos en mención año 2018 dos se encuentran esperando fecha para realización de audiencia y una demanda obtuvo sentencia favorable a las pretensiones de la actora – usuaria, quien por haber laborado como servicio doméstico durante el periodo laborado 6 meses 4 días obtuvo sentencia favorable en cuanto a las pretensiones de la demanda condenando a la empleadora a pagar la suma de \$ 4.151.841 Cuatro Millones ciento cincuenta y un mil, ochocientos cuarenta y un pesos M/cte. Sentencia proferida por el Juzgado Segundo Promiscuo del Circuito de Corozal de fecha 22 de julio de 2019, involucrando en este reconociendo el pago de: Auxilio de Cesantías, Intereses de Cesantías, prima de servicios, vacaciones, aporte a pensión, indemnización por despido injustificado, subsidio de transporte y sanción moratoria.

De otro lado en los procesos en mención año 2019 se encuentran en proceso de las respectivas notificaciones que corresponde de acuerdo con la Ley.

Gráfica 2
Demandas laborales asignadas a estudiantes, demandas presentadas ante autoridad judicial y demandas de servidores domésticos.



Fuente: *Elaborado por los investigadores en mención de la información obtenida del informe de monitoria de trámite año 2018 y 2019 I.*

De acuerdo con lo anterior, observamos la asignación de demandas ordinarias laborales que se le asigna a estudiantes, las demandas presentadas ante despacho judiciales y cuáles de este número son de demandas de usuarios que se desempeñaron como servidores domésticos.

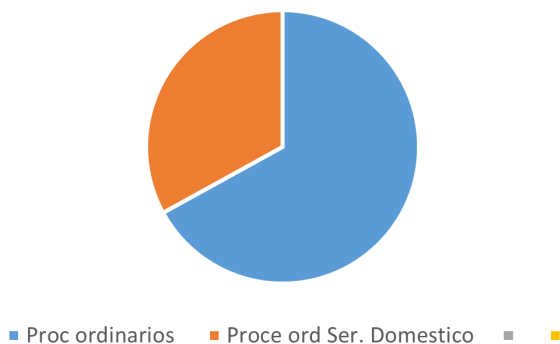
En cuanto demandas asignadas a estudiantes notamos un flujo de 20 para el año 2018 y 33 para el año 2019, todas no pudieron ser presentadas ante despacho judiciales por diferentes motivos entre estos.

Al momento de efectuar la liquidación de emolumentos laborales correspondientes según el caso, notamos que supero cuantía de competencia de consultorio jurídico, es decir las pretensiones en litigio superan 20 SMMLV, por lo tanto, se asesora al usuario explicándole la liquidación laboral a la que tiene derecho y se remite a la Defensoría del pueblo para lo competente.

- Se logró conciliar ante Ministerio de trabajo, con acompañamiento y asesoría del monitor de trámite de Consultorio Jurídico CECAR.
- El usuario o usuaria manifiesta que llegó a un acuerdo de pago extrajudicial.
- El usuario decide la no presentación de demanda ordinaria laboral.

No obstante, lo anterior el cumulo de demandas presentadas en el periodo que nos ocupa es de 18 demandas debidamente radicadas ante despachos judiciales de las cuales 6 son de servidores domésticos lo que indica que hay un cubrimiento aproximado del 33% en el total de presentación de demandas laborales de servidores domésticos.

Grafica 3
Procesos ordinarios laborales en general y procesos ordinarios laborales promovidos por servidores domésticos.

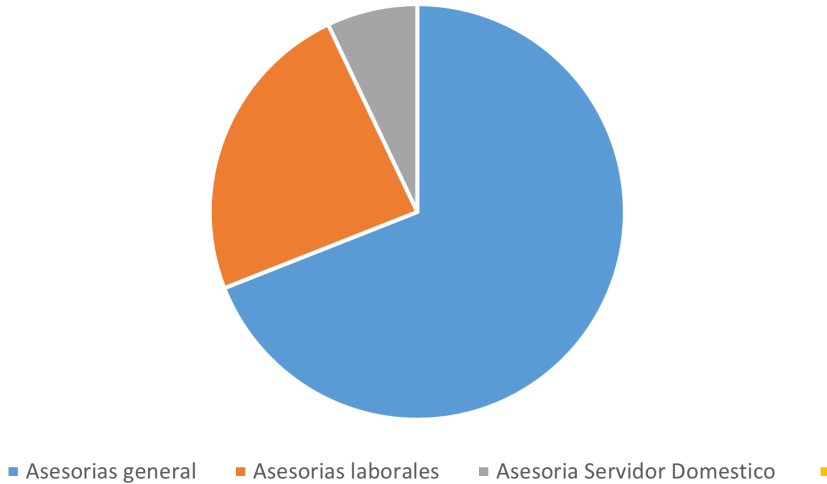


Fuente: *Elaborado por los investigadores en mención de la información obtenida del informe de monitoria de trámite y 2019.*

En el área laboral de consultorio jurídico de CECAR se identifican asesorías jurídicas otorgadas a usuarios cuyo fin no es demandar, estas personas acuden en busca de una asesoría Jurídico laboral, en el caso de los servidores domésticos se da más en los siguientes temas: pensión de vejez, indemnización por despido injustificado, pago de salario, acoso laboral etc. No obstante, se les explica, si fuese el caso, la utilización de instrumentos jurídicos necesarios para hacer valer sus derechos laborales. De igual manera queremos precisar que Consultorio Jurídico de CECAR, área laboral, mediante la respectiva monitoria asesora en cuanto a la elaboración de documentos jurídicos como derechos de petición, recursos, acción de tutela etc., documentos estos que son de ninguna ocurrencia, por el momento, en casos de servidores domésticos.

El monitor de trámites procesales de Consultorio Jurídico de CECAR también brinda asesoría jurídica laboral con acompañamiento de la asesora del área, evidenciando que existe un gran cumulo de estas asesorías y que gran parte de estas son dirigidas a servidores domésticos como se evidencia en la siguiente gráfica:

Grafica 4
Asesoría monitoria de tramite 2019 I



Fuente: *Elaborado por los investigadores en mención de la información obtenida del informe de monitoria de trámite y 2019*

Todas estas graficas muestran la labor realizada por estudiantes de la facultad de Derecho de CECAR, Consultorio jurídico, en aras de lograr la protección legal de los derechos adquiridos de estos servidores domésticos, derechos ciertos e indiscutibles , bajo la asesoría de un profesional del derecho especialista en Derecho laboral y seguridad social, vinculada a CECAR mediante contrato de trabajo como docente asesor, adscrito a al Consultorio Jurídico y Centro de Conciliación, acompañan el camino formativo y profesional de estudiantes contribuyendo excelencia en la académica y la formación con alto grado de responsabilidad social.

Conclusión

Podemos resaltar que el aporte de consultorio jurídico de CECAR en la defensa de los derechos laborales de los usuarios que laboran como servicio doméstico es efectiva, se ha trabajado y se continuará trabajando desde Consultorio Jurídico de CECAR de manera efectiva en la protección de estos derechos, basados en el contexto legal, jurisprudencial, los convenios y tratados de la Organización Internacional del trabajo O.I.T ratificados por el congreso colombiano y demás aspectos relevantes

La efectividad se evidencia en la aplicación de los instrumentos jurídicos necesarios para lograr el reconocimiento de estos derechos, la presentación, continuidad, seguimiento y finalización de los procesos ordinarios laborales de única instancia y procesos ejecutivos de mínima cuantía, donde se han dado sentencias favorables a las pretensiones de la demanda, de igual forma consideramos son aspectos determinante de la efectividad las asesorías jurídicas que se le brindan a estos trabajadores que por alguna circunstancia no desean iniciar su reclamación por vía judicial.

El aporte de consultorio jurídico de CECAR a la protección de los Derechos laborales de los servidores domésticos durante el periodo comprendido en los años 2018 y 2019 I es de relevada importancia apuntando a la efectividad en el logro de reconocimientos laborales de estos servidores, destacando siempre la presentación de instrumentos jurídicos necesarios para hacer el efectivo el derecho como lo son presentación, seguimiento y finalización de Demandas Ordinaria Laborales de Única Instancia ante Juez de Pequeñas causas laborales de la ciudad de Sincelejo y/ o juzgados promiscuos del circuito si fuese el caso , en cuantía que no supera los 20 Salarios Mínimos Legales vigentes, de otro lado se resalta la presentación, seguimiento y finalización de Demandas Ejecutivas laborales, antes el juzgado mencionado, aunque en menor proporción, además se destaca las asesorías jurídicas brindadas a estos servidores.

Referencias

- Asamblea Nacional Constituyente. (20 de julio de 1991). Constitución Política de Colombia. Bogotá: Legis.
- Barona Betancourt Ricardo. (2010). Criterio Jurídico Gratantista. En B. B. Ricardo, *Criterio Jurídico Gratantista* (pág. 262). Bogotá.

- Carlos Ernesto Molina. (1 de septiembre de 2005). Analisis de Sentencia C 401/2005. *Articulo*. Bogota, Bogota, cOLOMBIA .
- Congreso de la República. (2000). Ley 583 del 2000.
- Congreso de la República. (2018). *Codigo Laboral Colombiano*. Bogota: Legis.
- Constitución Política Colombiana. (1991). Constitución Política de Colombia.
- Corporación Universitaria del Caribe . (3 de Diciembre de 2014). *Reglamento Consultorio Jurídico*. Obtenido de <https://cecar.edu.co/normas-internas>
- Corte Constitucional Colombiana. (s.f.). *Corte Constitucional*. Bogotá.
- Denzin, N. K. (2012). *Manual de Investigacion Cualitativa*. Bogota Colombia .
- Derecho Laboral Colombiano relaciones individuales. (2014). *Irrenunciabilidad del derecho*. Bogota: Legis.
- Fabian Vallejo Cabrera. (2016). *Derecho Procesal del trabajo y de la seguridad social*. Medellin: Libreria juridica Sanchez R ltda.
- Figuroa, G. G. (2016). *Principios fundamentales del derecho al trabajo*. bogota: Leyer.
- Garreta, J. R. (s.f.).
- Gerencie.com. (2010). *Gerencie. com*.
- Gonzalez Charry Guillerom . (2016). *Derecho Laboral Individual* . Bogota : leyer.
- Jaime Rodriguez Garreta. (2017). *Guia Relaciones Laborales y Prestacionales*. Bogota: Ediciones Doctrina y Ley Ltda.
- Jesus Cruz Villalon. (2017). *Compendio De Derecho Del Trabajo*. Bogota: Tecno(Grupo Anaya, S.A).
- Lopez Cardena Jairo Alfonso. (2015). *Derecho Laboral Individual*. Bogotá: Grupo Editorial Ibañez.
- Palencia, M. (2009). *Metodologia de la Investigación*. Bogotá: UNAD.