



# SERIE DOCUMENTOS DE TRABAJO

No. 319

Diciembre de 2024

Evaluación de las alternativas óptimas de implementación de la formalización laboral de las y los trabajadores del servicio doméstico en Colombia

---

**Darwin Cortés**

**Diana Londoño**

**Cesar Valderrama**

**Carolina Soto**

**Stephany Amaya**

**Alberto Ocampo**

**Irma Ortiz**

**Gabriela Triviño**

# *Evaluación de las alternativas óptimas de implementación de la formalización laboral de las y los trabajadores del servicio doméstico en Colombia<sup>1</sup>*

*Darwin Cortés, Diana Londoño, Cesar Valderrama, Carolina Soto, Stephany Amaya, Alberto Ocampo, Irma Ortiz y Gabriela Triviño*

*Universidad del Rosario-Facultad de Economía*

*Diciembre de 2024*

## **Abstract**

El documento presenta un análisis exhaustivo de la formalización laboral del servicio doméstico en Colombia. Se presentan datos estadísticos sobre la situación actual, se incluyen perspectivas académicas y experiencias internacionales, y se presentan recomendaciones para mejorar las condiciones laborales, incluyendo incentivos económicos, fortalecimiento de la seguridad social, y mejoras en el acceso a la justicia. El estudio utiliza metodologías mixtas y complementa las bases estadísticas del DANE con encuestas a empleadores y grupos focales con trabajadoras domésticas, ofreciendo una visión integral del problema. Finalmente, se proponen reformas legales y administrativas para promover la formalización.

**Palabras clave:** Servicio doméstico, formalización laboral, trabajo decente, Colombia

**Códigos JEL:** J28, J41, J46, J71, J81

---

<sup>1</sup> Este documento corresponde al informe final del proyecto “Evaluación de las alternativas óptimas, concretas y progresivas de implementación de la formalización laboral de las y los trabajadores del servicio doméstico en Colombia, en zona rural y urbana, eficaces, sostenibles y con capacidad institucional, bajo los lineamientos de los Convenios OIT 189, 190 y la Recomendación 201, con enfoque de derechos, trabajo decente, perspectiva de género y mecanismos de participación efectivos” financiado por la corporación para el desarrollo de la seguridad social – CODESS.

## Tabla de contenido

1.	Introducción .....	5
2.	Revisión de la literatura .....	7
2.1.	Conceptualización del trabajo doméstico .....	10
3.	Metodología .....	11
4.	Principios del derecho laboral y su relación con el trabajo doméstico.....	12
4.1.	Del derecho humano a los derechos laborales .....	12
4.1.1.	Evolución del derecho laboral en Colombia .....	15
4.2.	Seguridad Social y el Trabajo Doméstico .....	16
4.2.1.	Evolución normativa y jurisprudencial para los trabajadores domésticos .....	20
4.2.2.	Justiciabilidad del derecho laboral en Colombia:.....	24
5.	Análisis de derecho comparado con los países.....	26
5.1.	Selección y recolección de información sobre el estándar internacional. ....	26
6.	Caracterización de trabajadoras domésticas en Colombia .....	34
6.1.	Estadísticas del trabajo doméstico en Colombia .....	36
6.2.	Caracterización de los empleadores .....	41
a.	Perfil de los empleadores .....	42
b.	Contratación de empleadas domésticas.....	43
c.	Prestaciones sociales .....	46
d.	Resolución de conflictos .....	48
6.3.	Análisis regional: Identificación de los clústeres de ciudades .....	49
a.	Clúster Bogotá.....	55
b.	Clúster 1: Ciudades principales.....	57
c.	Clúster 2: Ciudades intermedias .....	58
d.	Clúster 3: Ciudades periféricas .....	60
6.4.	Planes de desarrollo en los territorios.....	62
7.	Vulnerabilidad social y organización política en el trabajo doméstico .....	64
7.1.	Rol de las organizaciones y movimientos sociales.....	65
7.2.	Perspectiva de género y organización política .....	66
7.3.	Trabajo de campo: desarrollo 7 grupos focales.....	67
7.4.	Metodología desarrollo grupos focales .....	69
7.5.	Análisis resultados Grupos focales .....	74

7.5.1. Perfil de las trabajadoras de servicio doméstico y su caracterización sociodemográfica .....	75
7.5.2. Rutas de desarrollo.....	88
7.5.3. Condiciones laborales.....	95
7.5.4. Barreras .....	102
8. Recomendaciones .....	108
A. Seguridad social, incentivos y apoyos económicos.....	109
B. Ampliación y refuerzo del marco legal y administrativo.....	111
C. Desarrollo de Capacidades y Promoción del Diálogo Social .....	113
D. Identificación de estrategias óptimas .....	114
Recomendaciones de Trabajadores del Servicio Doméstico .....	115
Conclusiones de los Expertos .....	116
9. Referencias.....	119

## Índice de Tablas

Tabla 1. Desafíos en la garantía de los derechos .....	13
Tabla 2. Políticas y programas con impacto positivo .....	18
Tabla 3. Evolución normativa y jurisprudencial de los derechos de trabajadores del servicio doméstico.....	23
Tabla 4. Países análisis comparado .....	27
Tabla 5. Cumplimiento de estándares de la OIT para la protección de derechos laborales de servicio doméstico. ....	31
Tabla 6. Principales áreas urbanas para trabajadoras domésticas .....	37
Tabla 7. Trabajadoras domésticas y seguridad social en Colombia .....	39
Tabla 8: Distribución de empleadores por género y edad .....	42
Tabla 9: Tipo de contrato de acuerdo a la modalidad de trabajo doméstico .....	45
Tabla 10: Cobertura de prestaciones sociales por estrato socioeconómico .....	47
Tabla 11. Principales áreas urbanas para trabajadoras domésticas .....	50
Tabla 12. Condiciones laborales en las principales áreas urbanas para empleadas domésticas por tipo de trabajador .....	52
Tabla 13. Condiciones socioeconómicas en las principales áreas urbanas para trabajadoras domésticas .....	53
Tabla 14. Estadísticas Bogotá .....	56
Tabla 15. Estadísticas clúster 1 – Ciudades principales.....	57
Tabla 16. Estadísticas clúster 2 – Ciudades intermedias.....	59

Tabla 17. Estadísticas clúster 3 – Ciudades periféricas .....	61
Tabla 18. Características Trabajadoras del servicio doméstico identificados en los grupos focales	75
Tabla 19: Condiciones Laborales de los trabajadores del servicio doméstico-Grupos focales.....	95

### Tabla de Gráficos

Gráfico 1. Distribución por género del trabajo doméstico en Colombia .....	38
Gráfico 2: Distribución de la contratación de acuerdo con quién vive. ....	42
Gráfico 3: Tipo de empleada doméstica por estrato socioeconómico del empleador. ....	43
Gráfico 4: Tareas del cuidado demandadas hacia las trabajadoras domésticas.....	44
Gráfico 5: Distribución del salario (monetario y en especie) de las trabajadoras domésticas. ....	46
Gráfico 6. Obstáculos que impiden a los empleadores el pago de las prestaciones sociales.....	48
Gráfico 7: Razones de conflicto con las empleadas domésticas y métodos de conflicto .....	49
Gráfico 8. Condiciones laborales y seguridad social en las principales áreas urbanas para empleadas domésticas.....	51

### Tabla de Ilustraciones

Ilustración 1. Muñecas Bogotá Bosa .....	81
Ilustración 2. Muñecas Bogotá Centro .....	82
Ilustración 3. Muñecas Medellín .....	83
Ilustración 4. Muñecas Santa fé de Antioquia .....	84
Ilustración 5. Muñecas Bucaramanga .....	85
Ilustración 6. Muñecas San Gil .....	86
Ilustración 7. Muñecas San José del Guaviare .....	87
Ilustración 8. Ruta de Trabajo .....	88
Ilustración 9. Condiciones laborales ideales identificadas por las trabajadoras del servicio doméstico.....	97
Ilustración 10. Definición de contrato formal e informal según los participantes de los grupos focales .....	101
Ilustración 11. Barreras que impiden mejorar las condiciones.....	103

## 1. Introducción

La historia del trabajo doméstico ha estado marcada por una subvaloración arraigada y una regulación insuficiente durante décadas. Este escenario lo ha posicionado como uno de los más carentes de condiciones de trabajo dignas, afectando especialmente a segmentos poblacionales con altos índices de pobreza y vulnerabilidad. Este sector, singular en su naturaleza, se ha mantenido al margen de la estructura ocupacional, con su principal característica está en el desarrollo de relaciones laborales dentro del hogar, debido a esto se ha entremezclado la noción de derechos familiares con derechos laborales, y las habilidades profesionales con atributos considerados "femeninos" (Díaz, 2016).

Se estima que en Latinoamérica y el Caribe 14.8 millones de personas desempeñan labores domésticas según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022), aunque esta cifra podría ser mayor dada la complejidad en la recopilación de estadísticas laborales. La subestimación se atribuye a la falta de reconocimiento de su condición como trabajadores, su condición migratoria irregular, clasificación errónea en la codificación laboral o su registro como trabajadores independientes (OIT, 2011; OIT, 2022).

En Colombia, el trabajo doméstico ha sido ejercido tradicionalmente por personas en situación de pobreza y vulnerabilidad, lo que ha contribuido a su menosprecio y discriminación en el imaginario social y jurídico. A pesar de algunos avances normativos, como el decreto 824 de 1988 y la ley 1788 de 2016, que reconocen ciertos derechos laborales, estas regulaciones han sido insuficientes para garantizar condiciones de trabajo dignas.

Esta investigación tiene como objetivo realizar propuestas legislativas y/o reglamentarias concretas, de alternativas óptimas para la implementación de la formalización laboral de las y los trabajadores del servicio doméstico en Colombia, diferenciadas para zonas rurales y urbanas, factibles, viables, sostenibles y con capacidad institucional de implementación, bajo los lineamientos de los Convenios de la OIT 189, 190 y la Recomendación 201, del Código Sustantivo del Trabajo y del régimen de seguridad y protección social vigente, con enfoque de derechos, trabajo decente, perspectiva de género y mecanismos de participación. Considerando, para los objetivos específicos como entregables, actividades tales como, las búsquedas documentales, los análisis teóricos, aplicados y comparados, cuantificaciones fiscales y económico-financieras, trabajo de campo participativo y representativo, así como las barreras y contingencias de la formalización laboral, las oportunidades para su superación y la gestión del conocimiento para la implementación de las alternativas óptimas concretas.

Los objetivos específicos se presentan en forma secuencial y articulada, de lo general a lo específico, para darle integralidad a cada uno de ellos y en cada uno se consideraron las peticiones de las y los trabajadores de servicios domésticos.

1. Determinamos el estado actual de la situación nacional e internacional de la formalización trabajo doméstico en sistemas de protección y seguridad social para la formulación de alternativas óptimas para su implementación en Colombia, tanto en zonas rurales, como zonas urbanas, con características de sostenibilidad y con capacidad institucional, bajo los lineamientos de los Convenios OIT 189, 190 y la Recomendación 201, donde se fundamente, además, los criterios y elementos para los análisis cuantitativos correspondientes.
2. Realizamos un análisis de derecho comparado con los países o regímenes que, a partir de los hallazgos del objetivo anterior, se consideren comparables o de valor para identificar posibles alternativas óptimas de legislación o reglamentación en Colombia, considerando nivel urbano y rural.
3. Determinamos las ventanas de oportunidad de legislación y/o reglamentación del trabajo doméstico bajo los lineamientos solicitados para las agrupaciones y subcategorías elegidas, teniendo en cuenta, además, los hallazgos del objetivo anterior. Para ello, considerar, dando alcance a la normatividad vigente, mapear y determinar los procesos, procedimientos y actividades principales para tener en la regulación o reglamentación propuesta, así como para su cuantificación.
4. Definimos a partir de los objetivos 1 a 3 las alternativas legislativas y/o de reglamentación óptimas, en este caso, los mecanismos e instrumentos necesarios para disminuir la brecha entre la situación actual del país, considerando los países examinados y los lineamientos de la OIT. Para ello, para la debida cuantificación, observar el alcance de las alternativas en estudio sobre el sistema de seguridad social, salud, pensiones y riesgos laborales, así como de protección social. Además, incluir el alcance sobre las seis dimensiones previas descritas.
5. Realizamos un análisis económico financiero, costos y beneficios, análisis de alternativas de inversión y operación: Realizar un análisis económico financiero sobre mejoras e innovaciones de adaptación, adopción de la normatividad sugerida como consecuencia del análisis de alternativas óptimas.
6. Realizamos un análisis del impacto fiscal y posibles fuentes de financiación de las alternativas óptimas elegidas para análisis, esquema de implementación y modelo de gestión sugerido
7. Realizamos un trabajo de campo, cualitativo, con agrupaciones representativas de las poblaciones de las y los trabajadores de servicios domésticos, actores relevantes y expertos, tanto en lo que se refiere al estudio de alternativas óptimas en la parte

urbana, como en la parte rural. El trabajo de campo se realiza en dos fases. La primera para validar la metodología a emplear y la segunda sobre los resultados preliminares que conformarían el informe preliminar, con expertos, actores relevantes y población de las y los trabajadores domésticos.

8. Realizamos propuestas óptimas diferenciadas que lleven a la implementación de alternativas óptimas de formalización del trabajo doméstico a nivel nacional y territorial (departamental o municipal), tanto en lo urbano, como en lo rural.
9. Realizamos un proceso de socialización del estudio que buscó garantizar en la medida de la escucha y discusión de los resultados con las instancias públicas y actores relevantes del sistema laboral, de seguridad y protección social.
10. Gestionamos las publicaciones acordadas en revistas indexadas o en otros medios, énfasis en artículos originales sobre el estudio y sus resultados.
11. Realizamos un evento de socialización, previa entrega y aprobación de un informe preliminar, tipo panel o modalidad que se acuerde, carácter mixto, presencial y virtual, para presentar los resultados del estudio.
12. Posterior al evento de socialización, se realizará un compromiso de acompañamiento, por acuerdo de términos por las partes, para difundir y divulgar los resultados del estudio, así como su presentación a las instancias públicas y otros actores relevantes, con la finalidad de incidir en políticas públicas.

## **2. Revisión de la literatura**

Las investigaciones revisadas sobre el trabajo doméstico revelan su arraigada asociación histórica con labores femeninas dependientes, desempeñando funciones cruciales en el hogar, como la satisfacción de necesidades materiales, el cuidado de niños y la promoción del bienestar familiar (Mirás, 2005). A pesar de su importancia para el bienestar social, esta ocupación ha sido sistemáticamente subvalorada, relegada al ámbito invisible y menospreciada socialmente (Ribbens & Edwards, 1995; Torns, 2008; Vega, 2009).

Cuando se trata con humanidad, el trabajo doméstico ofrece a menudo a las mujeres independencia y la exposición a diferentes estilos de vida, convirtiéndose en una fuente de empoderamiento. En países donde se ha implementado la formación certificada de habilidades y la profesionalización del trabajo doméstico, su capacidad de empoderamiento se fortalece aún más debido a la movilidad profesional que genera dentro del sector de la hostelería (D'souza, 2010).



La discriminación de género en el caso de las trabajadoras domésticas se evidencia en la devaluación del trabajo no remunerado realizado por mujeres en el hogar. Esta tendencia a menospreciar el trabajo femenino se intensifica en el ámbito del trabajo doméstico debido a su bajo estatus social y al persistente mito de que no requiere habilidades especiales; además, el hogar suele ser considerado como un entorno seguro para que las mujeres trabajen (D'souza, 2010). A pesar de los avances en la equidad de género, el trabajo doméstico sigue siendo una ocupación predominantemente femenina. Para muchas mujeres, representa una oportunidad única de ganar dinero en un entorno socialmente aceptable y obtener cierto control sobre los recursos económicos. Por ejemplo, en Ecuador, el 98,7% de los trabajadores domésticos son mujeres (OIT, comentarios de la Comisión de Expertos sobre el Convenio núm. 100, Convenio sobre igualdad de remuneración, ilolex, 2003).

En general, el sector del trabajo doméstico atrae a mujeres que ingresan al mercado laboral por primera vez, así como a mujeres que regresan al trabajo después de criar a sus hijos. Se ha convertido en una opción de empleo para mujeres pobres, especialmente de zonas rurales con acceso limitado a la educación, a menudo pertenecientes a grupos étnicos marginados y con bajas tasas de empleabilidad (D'souza, 2010).

La teoría de la feminización de la migración se evidencia en algunos países de Asia, donde el trabajo doméstico emerge como uno de los pocos sectores del mercado laboral abierto a trabajadores migrantes, atrayendo a un gran número de mujeres migrantes procedentes de países con exceso de oferta laboral y alto desempleo. Esta situación contribuye a la feminización de la migración. La discriminación contra las mujeres en el mercado laboral nacional también impulsa la búsqueda de empleo en el extranjero. Por ejemplo, en naciones como Etiopía, Guatemala, Filipinas y Sri Lanka, las políticas gubernamentales y la proliferación de agencias de empleo privadas especializadas en colocar trabajadores domésticos han resultado en que más del 50% de los inmigrantes de estos países sean mujeres. Hasta el 81% de todas las trabajadoras migrantes de Sri Lanka y el 38% de las filipinas están empleadas en trabajos domésticos (Moreno-Fontes Chammartin, G., *Women Migrant Workers' Protection in Arab League States*, p. 9) (D'souza, 2010).

Un análisis realizado por la OIT en Filipinas (Sayres, N. J., *An analysis of the situation of Filipino Domestic Workers*, ILO, Manila, 2005) demostró que los trabajadores domésticos que migraron internacionalmente provienen de un grupo laboral diferente al de aquellos que migran dentro del país. Quienes trabajan en el extranjero tienden a provenir de zonas

urbanas, estar más calificados y tener experiencia laboral previa en diferentes campos. Algunos tienen calificaciones superiores a las requeridas para el trabajo doméstico, pero ante la falta de oportunidades laborales en su país de origen, optan por migrar. Los salarios más altos ofrecidos en el extranjero y la posibilidad de enviar casi la totalidad de su salario a casa son factores determinantes en esta decisión.

Por otra parte, en situaciones donde no existen contratos formales de trabajo, el trabajo doméstico se integra en la economía informal, definida como "todas las actividades económicas que no están cubiertas o están insuficientemente cubiertas por acuerdos formales" (OIT, Resolutions and Conclusions concerning decent work and the informal economy, ILC, 90th session, 2002). Los empleadores a menudo no ven la necesidad de formalizar las relaciones con sus trabajadores domésticos, ya que esperan que en el hogar se intercambien servicios de respeto, afecto o deber, no basados en una relación contractual. Por lo tanto, se considera que la esfera privada del hogar está exenta de la lógica mercantilista del mercado laboral y de la vigilancia estatal.

Una encuesta realizada en cuatro países: India, Tailandia, Italia y Suecia reveló que el 48% de los empleadores no creen que un trabajador doméstico tenga derecho a un contrato, el 70% dijo que no deberían tener derecho a afiliarse a un sindicato, el 52% se oponía a un salario mínimo y el 45% dijo que no deberían aplicarse horarios de trabajo fijos (Anderson y O'Connell, 2002).

En los países en desarrollo y emergentes, el sector informal constituye una parte significativa de la fuerza laboral urbana. En América Latina, por ejemplo, representa más de la mitad del empleo no agrícola, según informó la Organización Internacional del Trabajo en 2018. La mayoría de los trabajadores en el sector informal son trabajadores por cuenta propia, operando pequeñas empresas que no están adecuadamente reconocidas por las autoridades regulatorias y monetarias, y que a menudo son omitidas de las estadísticas oficiales (Gomez Ospina, 2023). Esta falta de reconocimiento y regulación formal presenta desafíos para los trabajadores informales que buscan soluciones legales para las quejas en el lugar de trabajo y para formar grupos de negociación colectiva para negociar mejores condiciones laborales y salarios, como se destacó por Schmidt et al. (2023).

Como resultado, los salarios en el sector informal tienden a ser más flexibles debido a una menor cobertura de seguridad laboral y a protecciones legales limitadas, como se discute por Ahmed et al. (2014), Batini et al. (2011) y Agenor et al. (2007). Estudios realizados en países como Colombia, Pakistán, México, Chile, Uruguay y Brasil, han encontrado evidencia de

rigideces salariales nominales en el sector informal, como lo documentan Iregui et al. (2009, 2012), Agudelo y Sala (2017), Castellanos et al. (2004), Juárez y Casarin (2018), Cobb y Opazo (2008) y Messina y Sanz-de-Galdeano (2014).

El 39,7% de todos los empleados informales se compone de un 10,8% que están empleados informalmente en el sector formal y un 2,1% que están empleados como trabajadores domésticos en hogares. Aunque a nivel mundial hay menos mujeres que hombres en el empleo informal, las mujeres en la economía informal se encuentran con mayor frecuencia en los sectores más vulnerables, como trabajadores domésticos, trabajadores a domicilio o trabajadores familiares auxiliares, que sus homólogos masculinos. Además, cuanto menor es la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral, menor es la proporción del empleo informal en el empleo total de las mujeres (OIT, 2018. *Women and Men in the Informal Economy: a Statistical Picture*, third edition. International Labour Office – ILO, Geneva).

La falta de reconocimiento y protección social representa un obstáculo significativo para alcanzar el objetivo de Trabajo Decente establecido por la OIT. Aunque los principios y derechos fundamentales de la OIT se aplican a los trabajadores domésticos, la ausencia de instrumentos específicos y la dificultad para regular las condiciones laborales en el ámbito privado del hogar llevan a muchos Estados a excluir expresamente el trabajo doméstico de la legislación laboral o a no abordar las necesidades específicas de los trabajadores domésticos y sus empleadores (D'souza, 2010).

## **2.1. Conceptualización del trabajo doméstico**

Su conceptualización dentro del ámbito laboral ha sido tardía, reflejando una evolución legal retrasada y una falta de reconocimiento social, convirtiéndola en una actividad subestimada y menos reconocida en comparación con otros sectores laborales (Panizo, 2013; Díaz, 2016). Esta resistencia histórica para regular el trabajo doméstico ha surgido por su aislamiento en el hogar, falta de organización sindical y ausencia de conflictos laborales convencionales (Desdentado, 2016).

A pesar de la regulación especial que contempla, su organización está en constante cambio, lo que resalta la necesidad de comprender mejor su significado y la reiterada subvaloración que enfrenta (Torns, 2008). La distribución tradicional de género, donde las mujeres realizan las tareas domésticas, se ha transformado, pero persisten ambigüedades en la definición y valoración de este trabajo (Lewis, 2001; Carrasco & Domínguez, 2011).

Las distintas perspectivas definen el trabajo doméstico de manera amplia: van desde atender y cuidar del hogar hasta mantener y reproducir la fuerza laboral, resaltando su enfoque en las poblaciones femeninas y la complejidad en sus roles y valoración (León, 2013; Letablier, 2007). Esta ocupación, tradicionalmente vista como no remunerada, ha generado subvaloración y desigualdad, especialmente para mujeres de sectores vulnerables, acentuando relaciones de poder y contradicciones sociales (Boris & Nadasen, 2008; Estey, 2011).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó en 2011 el Convenio de Trabajo Decente para el Hogar, estableciendo mínimos para los derechos de los trabajadores domésticos, buscando dignificar un trabajo ejercido por poblaciones vulnerables (OIT, 2011; Blackett, 2012). A pesar de este avance, la efectividad del convenio depende en gran medida de la legislación nacional y la naturaleza especial de esta ocupación (Muñoz, 2014; Husni & Suryani, 2018).

En América Latina y especial en Colombia, el trabajo doméstico tiene raíces coloniales y persiste en dos modalidades principales: interna y externa. Sin embargo, enfrenta desafíos como la informalidad y la falta de seguridad social, generando demandas por derechos laborales y una mayor protección social para quienes ejercen esta labor (Rojas & Toledo, 2018; Suleman & Figueiredo, 2018).

Una de las principales problemáticas que enfrenta el trabajo doméstico en Colombia es la falta de seguridad social y otros beneficios prestacionales, lo que ha generado una situación de precariedad laboral en este sector (León, 2013; Suleman & Figueiredo, 2018). La informalidad es casi universal en este ámbito laboral, lo que ha impulsado la demanda y lucha por parte de los trabajadores del hogar. Estos esfuerzos han estado respaldados por organizaciones sindicales y sociales que han hecho hincapié en la necesidad de formalizar su situación y garantizar un acceso equitativo a prestaciones y protección social (León, 2013; Suleman & Figueiredo, 2018).

### **3. Metodología**

La metodología implementada se enfoca en dos vertientes: cualitativa y cuantitativa, con el objetivo de comprender exhaustivamente las condiciones laborales de los trabajadores del servicio doméstico en Colombia. El enfoque cualitativo involucra un trabajo de campo en tres regiones específicas, donde se llevaron a cabo grupos focales, además de un grupo focal adicional en Bogotá. Estos grupos permitieron obtener una caracterización detallada de las trabajadoras del servicio doméstico distinguiendo las particularidades regionales.

Asimismo, como parte del análisis cualitativo se realizó la búsqueda, consulta y análisis exhaustivo de la normativa colombiana relacionada con el trabajo doméstico. Esto incluye leyes laborales, regulaciones de seguridad social, decretos ejecutivos y otros marcos legales pertinentes. El objetivo es revelar la evolución histórica de la regulación legal, la creación de normativas especiales, su aplicación efectiva y la protección de los derechos de los trabajadores del hogar.

Por otro lado, el enfoque cuantitativo se basó en el análisis comparado de datos obtenidos de diferentes encuestas y/o registros administrativos mapeados, como lo son las encuestas de la Gran Encuesta Integrada de Hogares en Colombia en sus últimos años. Esta encuesta proporciona información detallada sobre el mercado laboral, incluyendo empleo, desempleo, ingresos, nivel educativo, género y otras características socioeconómicas de la población. La encuesta se realiza mensual, trimestral y anualmente a nivel nacional, regional, departamental y por ciudades, visitando alrededor de 62.000 hogares anualmente.

Se consideraron variables clave como tipo de empleo, ubicación geográfica, edad, nivel educativo, grado de formalización laboral, jornada laboral y nivel salarial para examinar las características laborales en las que se desempeñan los trabajadores domésticos.

El análisis resultante de ambos enfoques se estructura en cinco subcapítulos: el primero está enfocado en los principios del derecho laboral y su relación con el trabajo doméstico; el segundo aborda la seguridad social y su impacto en esta área laboral; el tercero examina la evolución normativa del trabajo doméstico; el cuarto se centra en la vulnerabilidad social y la organización política en esta ocupación; y finalmente, el quinto presenta recomendaciones sobre aspectos salariales, informalidad laboral y la participación de las mujeres en el trabajo doméstico remunerado.

#### **4. Principios del derecho laboral y su relación con el trabajo doméstico**

Este subcapítulo se enfoca en la comprensión actual de la formalización del trabajo doméstico tanto a nivel nacional como internacional en los sistemas de protección y seguridad social.

##### **4.1. Del derecho humano a los derechos laborales**

En un contexto de cooperación global, la creación de mecanismos de protección comenzó con la Carta de las Naciones Unidas y se universalizó con la Declaración de los Derechos Humanos. El desarrollo del derecho laboral ganó impulso después de la Primera Guerra

Mundial, regulando aspectos como el trabajo infantil, jornadas laborales y seguro social. En Colombia, la Ley 10 de 1934 y el Decreto Ley 2663 de 1950 fueron hitos iniciales en la regulación laboral. La Constitución de 1991 consolidó los tratados internacionales al otorgarles estatus constitucional, y consagró los principios fundamentales del trabajo como derecho y obligación social.

Según la OIT (2012), la legislación y las políticas reguladoras constituyen instrumentos esenciales para eliminar los aspectos negativos de la informalidad en el sector del trabajo doméstico y al mismo tiempo, asegurar que las oportunidades de empleo y trabajo decente que ofrece esta actividad no se vean comprometidos. Es así como desde una perspectiva de política pública, la incorporación de los trabajadores domésticos en la legislación laboral es crucial, ya que suelen provenir de los sectores más desfavorecidos y vulnerables de la sociedad. Esta inclusión puede tener un impacto significativo al crear oportunidades de un empleo digno y contribuir a la profesionalización de un sector cuya importancia es cada vez mayor en la economía.

En reconocimiento de esta realidad, en el año 2011 la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo adoptó el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Convenio núm. 189), proporcionando directrices de referencia obligada para la legislación y la política referente a los empleados del hogar y también las obligaciones de derecho internacional para los países que han ratificado los convenios.

La regulación del trabajo doméstico ha sido un desafío persistente para el derecho laboral, caracterizado por acuerdos informales que perpetúan la desigualdad. Aunque hay importantes rezagos en la cobertura de derechos laborales y de seguridad social para las trabajadoras del servicio doméstico, como se muestra en la tabla 1, recientes avances regulatorios, tanto a nivel global como en América Latina y el Caribe, muestran un cambio positivo en el que han participado varios países de la región que implementaron reformas y programas para ampliar la cobertura de seguridad social y fomentar la formalización del sector. La transición del trabajo doméstico al régimen general de trabajadores es uno de los cambios más significativos, eliminando la discriminación y mejorando los beneficios. Estos cambios regulatorios son cruciales para el reconocimiento de derechos y la formalización del trabajo doméstico, como lo demuestran experiencias regionales que destacan la importancia de espacios públicos de discusión en este proceso (Pérez, Pereyra, Poblete Gorbán y Tizziani, 2015; Suaya, Kaplan, Etcheverry, 2023).

Tabla 1. *Desafíos en la garantía de los derechos*

Derechos	País	Desafíos	Investigaciones
Reforma a la <b>Ley Federal del Trabajo y a la Ley del Seguro Social</b> que homologó los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar con los derechos de las demás personas trabajadoras asalariadas.	México	No hay mejoría en el porcentaje de personas trabajadoras del hogar que tiene un contrato escrito a pesar de ser una obligación de los empleadores desde el 2019. Una posible explicación es que <b>el esfuerzo de fiscalización ha sido débil</b> , lo que provoca que los empleadores no perciban un riesgo asociado al incumplimiento de sus obligaciones.	Suaya, A; Kaplan, D; Etcheverry, L. (2023). Políticas públicas para valorar el trabajo remunerado del hogar en América Latina y el Caribe.
Formalización del sector.	Argentina	Actualizar la normativa laboral del trabajo del hogar y sumar acciones específicas de <b>incentivos fiscales</b> e información produce aumentos en la formalización de este tipo de empleo.	
Seguridad social.	Camboya, El Salvador, Fiyi y Honduras	La afiliación de trabajadores del hogar a la seguridad social sigue siendo de manera voluntaria.	
Licencia por maternidad.	Honduras	No se les reconoce dicho derecho.	-Gontero, S; Velásquez, M. (2023). Trabajo doméstico remunerado en América Latina. Claves para una ruta de formalización.
Salario Mínimo.	República dominicana	No existe salario mínimo para estos trabajadores	
Una gran proporción del trabajo doméstico no está declarado, lo que excluye las contribuciones a la seguridad social y la cobertura sanitaria.	Francia, Italia y Austria	En Francia se encontraron cinco trabajadores no declarados por cada declarado y en Italia la proporción es de 3:1.  En Austria hay alrededor de 300.000 empleados no	ETUC, 2005

Derechos	País	Desafíos	Investigaciones
		declarados de hogares privados, mientras que el número de empleados registrados es 5.000.	

Fuente. Elaboración propia.

Los últimos años han sido de cambios importantes en el estatus de derechos laborales del empleo doméstico en Latinoamérica. Los cambios normativos aprobados y los compromisos suscritos brindaron visibilidad e impulso al avance en derechos. Se han observado buenas prácticas como las que tuvieron lugar en Argentina, con incentivos fiscales y búsqueda activa de trabajadoras del hogar en hogares de ingresos elevados; Brasil, con una reforma constitucional que otorgó igualdad de derechos a los empleados del servicio doméstico frente al resto de los trabajadores, o México, con un rol importante del Poder Judicial para el avance en derechos, o Paraguay con la articulación y trabajo en un frente común de todas las organizaciones de trabajadoras domésticas existentes en el país (OEA, 2022).

#### 4.1.1. Evolución del derecho laboral en Colombia

El derecho laboral se configura como un instrumento que estructura la actividad laboral, organiza las relaciones contractuales y tiene como propósito garantizar la protección de los derechos de los trabajadores. En el contexto colombiano, el derecho laboral se establece como un deber y una obligación social que contribuye al bienestar individual y conduce a la prosperidad de la sociedad en general (Obando, 2016).

Inicialmente, el Decreto–Ley 2663 de 1950 (Código Sustantivo del Trabajo) en su artículo 306 establecía que toda empresa (de carácter permanente) estaba obligada a pagar a cada uno de sus trabajadores, excepto a los ocasionales o transitorios, una prima de servicios como prestación especial. Este artículo excluyó a las familias que empleaban a uno o varios trabajadores domésticos del pago de prima de servicios, al no estar constituidas como una empresa; así mismo, la transitoriedad y la ocasionalidad son criterios que caracterizan el trabajo doméstico en la modalidad “por días”, dejando sin dicha prima a quienes laboran bajo esta modalidad (Penagos y Giraldo, 2017).

De igual modo, la Constitución Política de 1991, concreta la protección del trabajo y de los trabajadores bajo principios mínimos fundamentales, tales como igualdad de oportunidades, estabilidad en el empleo, remuneración mínima vital, garantía social, capacitación, entre otros, establecidos en el Estatuto del Trabajo y en las regulaciones laborales presentes en el Código Sustantivo del Trabajo y en los Convenios Internacionales



del Trabajo (de la Organización Internacional del Trabajo-OIT-) ratificados por el país (Lora, 2018).

A partir de 1999, la Corte se dedicó a reiterar a través de sus sentencias la condición de especial indefensión de los trabajadores del servicio doméstico, añadiendo en algunos casos nuevos elementos para mantener su postura. Así, con la sentencia T-495 de 1999, ese Tribunal añade que los trabajadores domésticos son una población que suele carecer de medios para defenderse de un ataque a sus derechos fundamentales, profundizando aún más su vulnerabilidad e indefensión (Penagos y Giraldo, 2017).

Solo hasta 2016, como consecuencia de una serie de presiones sociales y políticas, se expidió la Ley 1788 que reconoce el derecho a la prima de servicios para estas trabajadoras y obliga al empleador a asumir e igualar el pago de todas las prestaciones laborales contempladas en el código sustantivo del trabajo (Calle, 2019).

Es relevante destacar que el país ha adquirido una serie de compromisos y responsabilidades luego de haber ratificado algunos Convenios de la OIT. Entre ellos, se destacan los Convenios No. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, el Convenio No. 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, el Convenio No. 154 sobre la negociación colectiva, y el Convenio 189 de 2011 sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, el cual fue aprobado mediante la Ley 1595 de 2012 y establece garantías de los derechos fundamentales en el trabajo a nivel internacional que deben ser brindadas por los países (Lora, 2018).

#### **4.2 Seguridad Social y el Trabajo Doméstico**

El trabajo doméstico emplea a una porción significativa de las mujeres en la región, pero solo una minoría accede al sistema de seguridad social. La informalidad en el sector duplica la que se presenta en promedio para el resto de los asalariados en la región. Dado que las mujeres en situación de vulnerabilidad suelen trabajar con mayor frecuencia en estos empleos, los bajos niveles de registro las colocan en una posición de mayor vulnerabilidad, lo que contribuye a perpetuar las brechas de género y diversidad que se registran en la región (Suaya, Kaplan, Etcheverry, 2023).

La falta de seguridad social es una de las principales problemáticas que enfrenta esta ocupación en el país y que propicia el aumento de la informalidad. La informalidad es casi universal en esta labor y la demanda de cobertura en seguridad social y otros beneficios

prestacionales ha sido una de las principales exigencias de los trabajadores del hogar organizados en defensa de sus derechos (León, 2013; Suleman & Figueiredo, 2018). Las bajas tasas de afiliación a la seguridad social, los ingresos reducidos, las dificultades para la inspección y la falta de mecanismos para la negociación colectiva dejan desprotegido a este sector frente a la informalidad y lo colocan como una de las ocupaciones con mayores déficits de trabajo decente (Osorio & Jiménez, 2019).

En relación con las medidas a adoptar para garantizar el acceso a la seguridad social y asegurar un crecimiento significativo de la afiliación, la OIT (2022) plantea una serie de criterios y buenas prácticas. En primer lugar, deben ser inclusivas y establecer la obligatoriedad de la afiliación para garantizar condiciones al menos similares a las del resto de personas asalariadas. En segundo lugar, deben ser asequibles para trabajadoras y empleadores y considerar las particularidades de las relaciones laborales en este sector. En tercer lugar, deben ser simples, con procedimientos sencillos y rápidos. En cuarto lugar, deben contar con mecanismos que garanticen su cumplimiento y, finalmente, deben ser atractivas para sus participantes potenciales y difundirse adecuadamente. Estas prácticas deben ir acompañadas de procesos de sensibilización sobre la importancia y el papel del trabajador doméstico remunerado, inspección laboral efectiva para hacer cumplir la normativa, búsqueda de alternativas eficaces para conciliar la inviolabilidad del domicilio con el derecho al trabajo en condiciones dignas y reconocimiento del diálogo social (Gontero, Velásquez, 2023).

A pesar de estos esfuerzos, tanto a nivel nacional como regional, el trabajo doméstico sigue siendo un grupo de difícil cobertura (OIT, 2016). Esta situación se debe a que es un trabajo alejado de los entes de control y regulado por relaciones intrahogar ocultas, regidas por la voluntad de los empleadores en el hogar, lo que resulta en la falta de registros oficiales de las trabajadoras domésticas y los hogares empleadores.

En Colombia, se ha manifestado una preocupación por establecer un régimen que proteja a las trabajadoras que laboran sin un empleo fijo, desempeñándose por horas y en múltiples hogares simultáneamente. La sentencia T-237 del 2011 de la Corte Constitucional enfatizó la necesidad de que los empleadores se responsabilicen de la afiliación a la seguridad social (CARE, 2021).

El Convenio 189 de la OIT, ratificado por la Ley 1595 del 2012, resalta la igualdad de derechos entre los trabajadores domésticos y el resto de los trabajadores, enfocándose en la necesidad de condiciones laborales justas y dignas. A pesar de esta normativa, garantizar efectivamente estos derechos sigue siendo un desafío para los trabajadores domésticos, debido a dificultades en la implementación de políticas y obstáculos legales y

jurisprudenciales. Por ejemplo, la equiparación de la jornada laboral con la de otros trabajadores ha enfrentado regulaciones desiguales en la legislación, avaladas incluso por decisiones de la Corte Constitucional como la C-372 de 1998 y C-507 de 2023.

En la tabla 2 se enumeran algunas políticas y programas implementados por países reconocidos por sus resultados positivos en el apoyo a la formalización del trabajo doméstico remunerado, según lo mencionado por la Organización Internacional del Trabajo (ILO, 2022) y la OIT (2021), citados en Gontero y Velásquez (2023).

Tabla 2. *Políticas y programas con impacto positivo*

País	Número de la ley o nombre de las Políticas o programas	Descripción
Bolivia	Decreto Supremo para afiliar a las trabajadoras del hogar a la Caja Nacional de Salud.	Reglamentación pendiente desde la aprobación de la Ley N° 2450 de 2003 de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar.
Perú	En 2020 se aprobó la Ley N° 31.047	Estableció la obligatoriedad del contrato escrito y su registro y además reconoció el derecho al salario mínimo y a dos gratificaciones anuales equivalentes a un mes de salario.
Chile	Incorporación de las trabajadoras domésticas remuneradas al Seguro de Cesantía a partir de octubre de 2020	Requisito de contar con al menos seis cotizaciones mensuales continuas o discontinuas durante los últimos 12 meses al momento del término de la relación laboral.
Guatemala	Implementó en 2009 el “Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular”	Otorga a las trabajadoras domésticas servicios de maternidad, accidentes del trabajo y atención a sus hijos.
Argentina	Ley 26.844 de 2013	Se brindó cobertura a todos los trabajadores del hogar, con independencia del número de horas trabajadas o de hogares atendidos.
Colombia	Aseguramiento a tiempo parcial	Beneficia ampliamente a las trabajadoras domésticas y se utiliza un modelo que cuenta con aportes del Estado proporcionales al número de días trabajados, previa afiliación del trabajador al régimen de salud subsidiado.
India	Workers’ Facilitation Centres	Registro de los trabajadores a nivel de distrito en los organismos denominados Workers’ Facilitation Centres, así facilitan el registro a

País	Número de la ley o nombre de las Políticas o programas	Descripción
		seguridad social en oficinas cercanas. (ILO, 2015)
España	Convenio núm. 103	El Comité reiteró los derechos fundamentales de los trabajadores y, en este caso, la derecho de la mujer a no ser objeto de discriminación por razón de maternidad y Recordó que en virtud del artículo 1, párrafo 3 (h), del Convenio, los derechos internos El trabajo asalariado en hogares privados se incluye en el término «ocupaciones no industriales». (D'souza, 2010)
Internacional	Guía de información de GENPROM	Es una guía de 6 folletos que da información para mujeres trabajadoras migrantes con colaboración de MIGRANTE para informar y preparar a las mujeres sobre formas de empleo explotadoras y abusivas.  (ILO-GENPROM, p. 35)
Brasil	El Programa de Trabajo Doméstico Ciudadano - Su proyecto más reciente Laudelina.	Se han implementado con la ayuda del Ministerio de Trabajo y Empleo y la Comisión Nacional Federación de Trabajadoras del Hogar (FENATRAD) programas que mejoran las cualificaciones de los trabajadores domésticos, y la promoción de la organización y representación colectiva en los procesos de toma de decisiones. Uno de sus proyectos más recientes en la organización junto con Themis ha sido la aplicación Laudelina para informarse de sus derechos laborales de una forma simple y con herramientas como la calculadora de salario (FENATRAD, 2024)
Brasil	Ley 11.324 de 2006,	Introdujo el principio de prohibir deducciones salariales en concepto de manutención y alojamiento o por la utilización de material en el lugar de trabajo, concedió el derecho a 30 días de vacaciones remuneradas al año, además de los días correspondientes por fiestas civiles o religiosas, y prohibió el despido por razón de embarazo.

País	Número de la ley o nombre de las Políticas o programas	Descripción
Latinoamérica	Programas IPEC.	<p>Existen varios programas enfocados en servicio doméstico y en especial en el trabajo infantil de este sector. Entre los cuales se encuentran:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En 2005 la Prevención y erradicación del trabajo infantil en el hogar de una tercera persona en Suramérica</li> <li>- el Programa para la prevención y erradicación de las peores formas de trabajo doméstico infantil en Centroamérica y República Dominicana</li> <li>- Un proyecto para combatir el trabajo doméstico infantil y la explotación sexual comercial de niños en: Chile, Colombia, Perú y Paraguay</li> </ul>
Ontario, Canadá	Ley de normas laborales de 2000.	Es una ley que permite que los trabajadores domésticos tengan los mismos derechos que los trabajadores de otros sectores; empezando por un salario mínimo general por hora trabajada que es revisado anualmente, asimismo define normas para el alojamiento y establece las horas máximas que debe trabajar y las remuneraciones cuando se superan esas horas.
Bélgica y Francia	Chéquos emploi-service o titresservic.	Es un sistema especial de remuneración del personal del servicio doméstico a tiempo parcial, allí el empleador puede calcular el salario que debe pagar y también saldrá beneficiado con deducciones de impuestos. El programa permite que disminuya el trabajo doméstico no declarado.

Fuente. Elaboración propia.

#### 4.2.1. Evolución normativa y jurisprudencial para los trabajadores domésticos

La evolución de protección legal y jurisprudencial de los derechos de los trabajadores domésticos ha sido un proceso reciente en Colombia. A pesar de que el Código Laboral colombiano no establece distinciones claras respecto a los diferentes tipos de trabajadores,

se ha reconocido la necesidad de un desarrollo normativo especial para proteger los derechos de los trabajadores domésticos, cuyos derechos han sido históricamente desconocidos y vulnerados.

Uno de los avances más significativos en esta protección es la Ley 1595 de 2012, que ratificó el convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente para trabajadores domésticos. Luego, el Decreto 721 de 2013 abordó la afiliación de los trabajadores del servicio doméstico al sistema de compensación familiar, regulando el derecho ya establecido en el artículo 7 de la Ley 21 de 1982. Además, el Decreto 2616 de 2013 que reguló la cotización a la seguridad social para trabajadores dependientes con períodos laborales menores a un mes, con el objetivo de formalizar aún más el trabajo doméstico.

En 2014, la sentencia C-871 de la Corte Constitucional instó al Congreso y al Gobierno Nacional a adoptar medidas legislativas y políticas públicas para avanzar hacia la universalidad del pago de la prima de servicios para los trabajadores domésticos. En respuesta a esta sentencia, el Congreso promulgó la Ley 1778 de 2016, que garantizó el acceso universal a este derecho para este grupo de trabajadores.

A pesar de estos avances en igualdad de derechos, aún persisten bloqueos normativos como una jornada laboral más extensa para los trabajadores domésticos. En esta sección se presenta un análisis detallado de la evolución normativa en la protección de los derechos relacionados con los trabajadores domésticos, así como en la protección especial y la situación de vulnerabilidad asociada a esta actividad económica.

En Colombia, la regulación laboral del trabajo de servicio doméstico se compila mayoritariamente en el código laboral, al igual que para el resto de los trabajadores. Sin embargo, para 1990, estos mínimos de protección en el trabajo doméstico eran bajos y discriminatorios. Con el cambio de diseño constitucional de 1991, los derechos de los trabajadores del servicio doméstico tuvieron una ampliación, impulsada principalmente por la Corte Constitucional, sin embargo, aún persisten bloqueos normativos y jurisprudenciales que impiden la igualdad de derechos.

El pago de cesantías se alcanzó en 1995 con la sentencia de la Corte Constitucional C-051 de ese año, que declaró inconstitucional la restricción en el cálculo para el pago de cesantías que consideraba solo 15 días para los trabajadores del servicio doméstico (artículo 252 del CST), frente a los 30 días por año laborado para el resto de los trabajadores. En igual dirección, la Corte se pronunció en 2007 condicionando el artículo 252 numeral 2 del Código Laboral "en el entendido que el auxilio de cesantía siempre se pagará en dinero y en ningún

caso será inferior a un salario mínimo legal mensual vigente, por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año" (Sentencia C-310/07).

En 1998, la Corte Constitucional bloqueó la posibilidad de igualdad en la jornada laboral al declarar constitucional la excepción que permitía un máximo de 60 horas de trabajo a la semana y 10 diarias para los trabajadores del servicio doméstico, en contraste con las 48 semanales y 8 diarias para el resto de los trabajadores (Sentencia C-372/98), manteniendo una regulación de desigualdad.

En 2006, el Congreso de la República modificó implícitamente la excepción que permitía el trabajo doméstico nocturno de menores de edad a través del artículo 35 y 114 de la ley 1098 de ese año (Ley de Infancia y Adolescencia). Con esta nueva ley, el trabajo de adolescentes entre 15 y 17 años se limita a una jornada diurna de máximo seis horas diarias y treinta horas semanales, y hasta las 6:00 de la tarde, previa autorización del Inspector Laboral o en su defecto por el Ente Territorial Local. Los adolescentes mayores de 17 años solo pueden hacerlo en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 a la semana, hasta las 8:00 de la noche. Esta Ley en el artículo 117 también prohibió el trabajo peligroso y nocivo a menores de 18 años.

A partir del año 2012, el Congreso de la República y el Gobierno Nacional reaparecieron como actores institucionales para intervenir en la regulación de estos derechos. El Congreso expidió la ley 1595 de 2012, ratificando el convenio 189 de la OIT, estableciendo estándares internacionales de protección para los trabajadores del servicio doméstico. Por su parte, el Gobierno Nacional reguló en 2013 la cotización por semanas al sistema de seguridad social (Decreto 2616 de 2013), manteniendo el salario mínimo de los trabajadores del servicio doméstico y ajustándolo de manera proporcional a los días trabajados.

En el mismo año, el Gobierno Nacional también reguló la afiliación de los trabajadores del servicio doméstico al Sistema de Compensación Familiar (Decreto 0721 de 2013), considerando el Convenio 189 de la OIT ratificado por la ley 1595 de 2012.

En 2014, la Corte Constitucional intervino nuevamente para apoyar la protección y ampliación de dos derechos: la prima de servicios y la seguridad social, en particular la pensión. Sobre este último reconoció la "pensión sanción" a una empleada del servicio doméstico por la falta de afiliación a seguridad social por parte de sus empleadores (Sentencia T-782/14). Respecto a la prima de servicios, constató un déficit de protección y exhortó al Congreso de la República a adoptar medidas legislativas para avanzar en su universalidad (sentencia C-871/14). Este llamado fue atendido por el Congreso en 2016,

permitiendo la inclusión de esta prestación económica para los trabajadores del servicio doméstico mediante la Ley 1788 de 2016.

En 2019, la Corte Constitucional analizó el artículo 77 del Código de Trabajo, que presumía la duración del período de prueba para empleadas del servicio doméstico en 15 días y lo declaró inconstitucional, permitiendo que el período de prueba se convenga por escrito, de acuerdo con las reglas generales del Código de Trabajo (Sentencia C-028/19).

En el año 2021, el Congreso de la República, con la ley 2101 redujo la jornada laboral máxima a 42 horas a la semana. Sin embargo, esta modificación no afectó la excepción de la jornada laboral para las empleadas del servicio doméstico, según lo dispuesto en el artículo 162, numeral 2 del Código Laboral, previamente fijada por la Corte Constitucional en 10 horas diarias o 60 horas semanales (sentencia C-372/98). Ante esta situación, la Corte Constitucional emitió un pronunciamiento en 2023, condicionando la constitucionalidad de la ley y estableciendo que la jornada laboral máxima para las empleadas del servicio doméstico en modalidad interna sea de 52,5 horas a la semana. Además, instó al Congreso a adoptar medidas legislativas para equiparar la jornada máxima laboral del servicio doméstico con la de los trabajadores en general, en cumplimiento del artículo 10 del Convenio No. 189 de la OIT (Sentencia C-507/2023).

En resumen, la evolución normativa se ha caracterizado por una ampliación sistemática de los derechos laborales de estos trabajadores. La Constitución de 1991 y en particular el trabajo de la Corte Constitucional, han impulsado esta ampliación, como se resume en la tabla 3. Sin embargo, aún persiste un trato normativo desigual de la jornada laboral máxima.

*Tabla 3. Evolución normativa y jurisprudencial de los derechos de trabajadores del servicio doméstico.*

<b>Año</b>	<b>Derecho</b>	<b>Actor que toma la decisión</b>	<b>Efecto en el derecho</b>
1995	Igualdad en el pago de Cesantías.	Corte Constitucional	Ampliación
1998	Jornada laboral discriminatoria: 60 horas semanales para empleadas domésticas vs. 48 para el resto de los trabajadores.	Corte Constitucional	Restricción



Año	Derecho	Actor que toma la decisión	Efecto en el derecho
2006	Trabajo nocturno de menores de edad.	Congreso de la República	Ampliación
2012	Ratificación del Convenio 189 de OIT.	Congreso de la República	Ampliación
2013	Seguridad social: cotización por semanas.	Gobierno nacional	Ampliación
2013	Inclusión al Sistema de compensación familiar.	Gobierno nacional	Ampliación
2014	Igualdad en el pago de la prima de servicios.	Corte Constitucional y Congreso de la República	Ampliación
2019	Igualdad en la duración del periodo de prueba.	Corte Constitucional	Ampliación
2021/2023	Jornada laboral discriminatoria: 52,5 horas a la semana para empleadas internas vs. 44 horas para el resto de los trabajadores.	Congreso de la República y Corte Constitucional.	Restricción

Fuente. Elaboración propia.

#### 4.2.2. Justiciabilidad del derecho laboral en Colombia:

El recurso de protección judicial emerge como un componente central en la configuración de los derechos (Abramovich y Courtis, 2009). Por consiguiente, abordar la formalización de los derechos de los trabajadores domésticos requiere inevitablemente asegurar mecanismos judiciales que los hagan efectivos ante los tribunales. Aunque Colombia cuenta con una jurisdicción laboral consolidada, la posibilidad de acceder a la justicia laboral, evaluada desde la perspectiva de las necesidades jurídicas, presenta importantes deficiencias. Por ejemplo, según la encuesta de necesidades jurídicas elaborada por el DANE en el año 2016, ante una problemática jurídica de índole laboral, el 64.8% optó por recurrir a un tercero para resolver su necesidad legal, sin embargo, esta preferencia no se mantuvo mayoritaria en 2019. Este declive en la búsqueda de justicia resulta alarmante, pues es resultado del aumento en el porcentaje de personas no tomaron ninguna acción frente a su problema laboral en lugar de acudir a una institución o terceros (pasando del 11.8% en 2016 al 36.9% en 2019), lo que refleja un deterioro en el acceso a la justicia en el ámbito laboral.

A pesar de que en términos generales y para todas las necesidades jurídicas, sólo el 26% de los casos optaron por obtener una decisión como la opción más común, surge la interrogante sobre la eficacia de estas decisiones y si logran resolver efectivamente los problemas planteados. Según la encuesta de 2016, el promedio de cumplimiento de las decisiones en todos los temas fue del 89.7%, disminuyendo al 85.9% en 2019. Asimismo, la tasa de solución de problemas tuvo un promedio general del 83.3% en 2016, descendiendo al 72% en 2020. Aunque los datos agregados de ambas encuestas son positivos, se observa una tendencia a deteriorarse en ambos indicadores, con una disminución más marcada en la efectividad de la solución de los problemas.

Sin embargo, los datos agregados ocultan realidades preocupantes sobre la efectividad de la justicia para ciertos sectores sociales o en determinados tipos de problemas específicos. Por ejemplo, los problemas vinculados a sindicatos, huelgas y convenciones laborales, a pesar de que las decisiones adoptadas se cumplieron en un 100%, las personas indicaron que en el 100% de los casos el problema no se resolvió. Esta situación se registró tanto en la encuesta de 2016 como en la de 2019.

Un análisis de las necesidades jurídicas en temas laborales, desagregado por sexo, muestra que acudir a una institución, autoridad o amigo particular, ha tenido como resultado una evolución de tendencia ligeramente negativa para las mujeres, pero con mejor desempeño que para los hombres: en el año 2016, el 43% manifestó haber recibido una decisión o llegado un acuerdo (23% en el primero y 20% en el segundo). Este porcentaje de mujeres disminuyó al 30,8% en el 2019 (se explica por el aumento en la decisión de no continuar con el trámite, que pasó del 0% en 2016 al 11.4% en 2019) y para el 2021, subió al 41,4%, sin lograr mejorar la situación que tenían en el 2016. Por otro lado, los hombres reportaron una respuesta positiva en el 23.7% de los casos en el 2016 (de los cuales el 11,4% reportó haber recibido una decisión y el 12,3% llegó a un acuerdo), en 2019 el 50,8% reportó una respuesta positiva a su trámite (el 10,5% y 40,3% tuvieron una decisión o llegaron a un acuerdo, respectivamente) aunque cayó drásticamente al 16,7% en 2021 (13.3% reportó obtener una respuesta y el 3,6 haber llegado a un acuerdo).

De las mujeres que acudieron en el 2016 a un tercero (autoridad, institución o amigo) en búsqueda de su problema jurídico por temas laborales y obtuvieron una respuesta, el 92% manifestó el cumplimiento de la decisión y el 99,6% logró solucionar el problema. Para el 2019 aumentó el cumplimiento de la decisión al 97,3%, pero bajo sustancialmente las que lograron solucionar su problema al 50,7%. En el 2021, el cumplimiento bajó levemente al 95% pero la solución del problema aumentó al 95,1%, sin alcanzar el nivel de 2016.

Por su parte, el cumplimiento de la decisión para los hombres en el 2016 fue del 97,7 y de ellos el 90.8% manifestó la solución del problema, un poco menos que las mujeres. Para el 2019 el 98,4% manifestó el cumplimiento de la decisión, aunque el 69% soluciona el problema, una disminución importante frente al 2016, pero con mejor desempeño que para las mujeres. En el 2021 el cumplimiento de las decisiones para los hombres fue del 71% y la solución del problema bajó al 79,4%, mejorando la situación del 2019, pero con peor desempeño que para las mujeres.

En términos generales, la solución de los problemas jurídicos en temas laborales, para las mujeres que deciden acudir a un tercero, fue del 39,6% para las mujeres y 21% para los hombres en el 2016. En el 2019 la solución para las mujeres bajó al 22,8% y para los hombres subió al 41,2%. En el 2021 la solución de problemas para las mujeres volvió a subir a niveles del 2016 con el 39,4% de los casos y para los hombres llegó al nivel más bajo de los reportes de solución el 13,4% de los casos.

## **5. Análisis de derecho comparado con los países**

En este subcapítulo, analizamos el impacto de la seguridad social en el ámbito del trabajo doméstico mediante un análisis de derecho comparado con países o sistemas legales similares a Colombia para identificar estrategias legislativas óptimas en materia de seguridad social para trabajadores domésticos, considerando tanto áreas urbanas como rurales.

### **5.1. Selección y recolección de información sobre el estándar internacional.**

Se identificaron y seleccionaron los países miembros de la OEA (Organización de los Estados Americanos) y que a su vez hubiesen suscrito el Convenio 189 de la OIT o hayan tenido discusiones y suscripciones cercanas al convenio. Este doble filtro arrojó 16 países. Sin embargo, se descartaron Granada y Antigua y Barbuda, por tener una población significativamente menor y sistemas legales también atípicos al del resto de los países de la muestra, quedando 14 países para el estudio comparado (Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Chile, Ecuador, Jamaica, México, Panamá; Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay).

A la muestra anterior aplicamos un filtro adicional relacionado con la ratificación del Convenio 190<sup>2</sup>, que nos sirve para testear la hipótesis según la cual, entre más garantías internacionales de protección de los trabajadores del servicio doméstico tengan los países (medido por suscripción de tratados internacionales), mayor será el cumplimiento nacional de estos derechos: este nuevo control generó una muestra de 7 países (Argentina, Chile - aunque aún no es operativo, ya se ratificó-, Ecuador, México, Panamá, Perú y Uruguay). La aplicación de los filtros y los países se pueden ver en la tabla 4.

*Tabla 4. Países análisis comparado*

País			
País miembro de la OEA	OCDE	Suscribió convenio 189 (solo 36 países en el mundo lo han suscrito)	Suscribió Convenio 190
<b>Antigua y Barbuda</b>		28 julio 2021	09 mayo 2022
<b>Argentina</b>	En discusión de acceso (desde el 25 de enero de 2022)	24 marzo 2014	23 febrero 2021
<b>Bahamas</b>		-	30 noviembre de 2022. Sin embargo, no está en vigor. El Convenio entrará en vigor para Bahamas el 30 noviembre 2023
<b>Barbados</b>		-	01 septiembre 2022
<b>Bolivia</b>		15 abril 2013	-
<b>Brasil</b>	En discusión de acceso (desde el 25 de enero de 2022)	31 enero 2018	-
<b>Colombia</b>	2020	09 mayo 2014	-
<b>Costa Rica</b>		20 enero 2014	-
<b>Cuba</b>		-	-
<b>Chile</b>	2010	10 junio 2015	12 junio 2023. Sin embargo, no está en vigor. El Convenio entrará en vigor para Chile el 12 junio 2024

<sup>2</sup> También podemos incluir incluso el cuarto filtro de ser miembro de la OCDE, sin embargo, este último y la suscripción del convenio 190 están muy traslapados.

País			
<b>Dominica</b>		-	-
<b>Ecuador</b>		18 diciembre 2013	19 mayo 2021
<b>El Salvador</b>		-	07 junio 2022
<b>Estados Unidos</b>	1961	-	-
<b>Grenada</b>		12 noviembre 2018	-
<b>Guatemala</b>		-	-
<b>Haití</b>		-	-
<b>Honduras</b>		-	-
<b>Jamaica</b>		11 octubre 2016	-
<b>México</b>	1994	03 julio 2020	06 julio 2022
<b>Nicaragua</b>		-	-
<b>Panamá</b>		11 junio 2015	01 noviembre 2022
<b>Paraguay</b>		07 mayo 2013	-
<b>Perú</b>	En discusión de acceso (desde el 25 de enero de 2022)	26 noviembre 2018	08 junio 2022
<b>República Dominicana</b>		15 mayo 2015	-
<b>San Cristóbal y Nieves</b>		-	-
<b>Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas</b>		-	-
<b>Suriname</b>		-	-
<b>Trinidad y Tobago</b>		-	-
<b>Uruguay</b>		14 junio 2012	12 junio 2020
<b>Venezuela</b>		-	-

Fuente. Elaboración propia.

**Establecimiento del estándar y recolección de información:** Ratificar el convenio 189 de la OIT significa aceptar un estándar que busca proteger al menos doce <sup>3</sup>aspectos de las

<sup>3</sup> Las categorías de protección establecidas en el convenio 189 de la OIT pueden variar según el enfoque adoptado o de la agrupación que se haga entre categorías. Por ejemplo, la OIT en la infografía que analiza el Convenio núm.189 y Recomendación núm. 201 de la OIT: Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, en Costa Rica (sin fecha), agrupa las normas mínimas del convenio 189 en 11 (Derechos básicos de las trabajadoras y los trabajadores domésticos; Información sobre los términos y

trabajadoras del servicio doméstico: Libertad sindical; acceso a la justicia; seguridad social y maternidad; edad mínima para trabajar; protección efectiva contra el abuso, acoso y violencia; condiciones de empleo equitativas y que respeten la privacidad si viven en el hogar; información sobre condiciones laborales; para trabajadores migrantes un contrato u oferta de empleo por escrito y que sea ejecutorio; igualdad en el trabajo frente al resto de trabajadores; beneficiarse del régimen de salario mínimo si existe; derecho a un entorno seguro y saludable; y regulación y control a empresas de agencias de empleo privadas.

Cada uno de estos aspectos del estándar fue observado en los 14 países de la muestra, para clasificarlos según el nivel de protección o garantía al convenio 189 de la OIT. Estas observaciones por país se hicieron a través de la revisión de sus leyes, así como otras medidas específicas, incluso decisiones judiciales que hayan adoptado para proteger los derechos de estos trabajadores. El cumplimiento de estos estándares por país se resume en la tabla 5.

Los datos de la tabla deben interpretarse con énfasis en el cumplimiento de los estándares por parte de los países, pero de ello no es posible afirmar que aquellos de los que no reportamos información los incumplan: pueden existir medidas legislativas o decisiones judiciales que por lo específicas no pudieron ser ubicadas con facilidad. Por ejemplo, en Colombia está vigente artículo 171 numeral 2 el código laboral que permite el trabajo doméstico nocturno de menores de edad, sin embargo, en el año 2006 se aprobó la ley 1098 que en sus artículos 34 y 114 limita el trabajo nocturno de los menores de edad: aunque la ley de 2006 no hace referencia explícita a los trabajadores del servicio doméstico, si limita la posibilidad del trabajo doméstico nocturno de menores de edad. Este conocimiento específico y detallado de la legislación es difícil de lograr para todos los países de la región.

**Libertad sindical:** Teniendo en cuenta que la libertad sindical es considerada un derecho fundamental humano y que todos los países del comparativo lo reconocen de manera general, resaltamos que solo cuatro de ellos adoptan mecanismos especiales para los trabajadores del servicio doméstico: Bolivia, Paraguay, Perú y Uruguay. De estos, la regulación Uruguaya va un paso más adelante al incorporar a este sector en el grupo negociador en los Consejos de Salarios, logrando incidir positivamente en el incremento del salario real del sector.

---

condiciones de empleo; Horas de trabajo; Remuneración; Seguridad y salud; Seguridad social; Las normas relativas a trabajo doméstico infantil; Trabajadores y trabajadoras “puertas adentro; Trabajadores y trabajadoras migrantes; Agencias de empleo privadas; Solución de conflictos y quejas)

**Acceso a la justicia:** Aunque es un derecho humano fundamental reconocido en diversos tratados internacionales (e.g. la Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 8) y que todos los países del comparativo lo reconocen de manera general, solo Argentina, Paraguay, Perú y Uruguay han desarrollado mecanismos o instancias judiciales específicas para los trabajadores domésticos. Estos diseños específicos presentan un abanico de posibilidades que van desde la creación de instancias particulares como en el caso de Argentina, que conformó una Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares y un Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, o con la creación de nuevas acciones judiciales para la defensa de los derechos como en Paraguay y Perú<sup>4</sup>, pasando por el mero reconocimiento explícito de este derecho para los empleados del servicio doméstico como lo hace Uruguay.

**Seguridad social y maternidad:** La protección de la seguridad social, incluyendo las prestaciones relacionadas con la maternidad, seguro médico, seguro contra accidentes laborales presenta garantías homogéneas en los países de la muestra, donde la mayoría establecen la vinculación obligatoria de estos trabajadores.

---

4 En Paraguay, a través de una instancia de mediación y denuncia, se le encarga a la Autoridad Administrativa del trabajo para que interponga de oficio la denuncia penal en los casos en que los trabajadores hagan reclamaciones de presuntos hechos punibles. En Perú se creó una acción particular denominada Tutela Urgente (Ley 31047 artículo 24).

Tabla 5. Cumplimiento de estándares de la OIT para la protección de derechos laborales de servicio doméstico<sup>5</sup>.

	Argentina	Bolivia	Brasil	Colombia	Costa Rica	Chile	Ecuador	Jamaica	México	Panamá	Paraguay	Perú	Uruguay
Libertad sindical		X									X	X	X
Acceso a la justicia	X			-							X	X	X
seguridad social y maternidad	X	X	X	X	X	X			X		X	X	X
Edad mínima para trabajar	16	18	18	15	15	18			15		16	18	18
Protección contra violencia	X	X			X	X			X	X	X	X	X
Respeto a la privacidad y condiciones equitativas	X	X	X		X	X			X		X	X	X
Información condiciones laborales	X	X	X		X	X			X		X	X	X
Trabajadores migrantes				X					X			X	

<sup>5</sup> Se considera que un país cumple los estándares de la OIT sobre protección de derechos laborales de servicio doméstico, cuando ha adoptado medidas específicas para esta población. Por ejemplo, aunque todos los países de la región garantizan el derecho de acceso a la justicia, solo algunos han desarrollado mecanismos específicos para que los trabajadores del servicio doméstico puedan acceder efectivamente a este derecho: en ese caso, marcamos como satisfecho sólo a los que desarrollaron mecanismos para este tipo de trabajadores.



	Argentina	Bolivia	Brasil	Colombia	Costa Rica	Chile	Ecuador	Jamaica	México	Panamá	Paraguay	Perú	Uruguay
Igualdad frente al resto de trabajadores		X	X			X <sup>6</sup>	X		X	X	X	X	X
Beneficio de salario mínimo	X	X	X	X	X	X			X		X	X	X
Entorno saludable y seguro			X	X							X	X	X
Regulación a agencias de empleo privadas				X							X	X	X

Fuente: elaboración propia.

Nota. Para República Dominicana no se encontró información disponible.

<sup>6</sup>Con la excepción de la jornada laboral, que es una hora mayor a la del resto de los trabajadores, Chile cumple con la igualdad de condiciones laborales.

**Edad mínima para trabajar:** De acuerdo con el convenio 138 de la OIT, la edad mínima para trabajar es 18 años con algunas excepciones. Este estándar, de 18 años sin aplicar excepciones es seguido solo en cinco países: Bolivia, Brasil, Chile, Perú y Uruguay. En Colombia el trabajo en menores de 18 años es posible con excepciones: por ejemplo, contar con permisos de autoridades laborales o no hacerlo en actividades clasificadas como peligrosas o nocivas.

**Protección efectiva contra el abuso, acoso y violencia:** De acuerdo a establecido en el convenio 190 de la OIT, el cual no hace una distinción de manera específica hacia las trabajadoras del servicio doméstico sino de manera general, invita a los estados parte a adoptar una serie de medidas con el fin de crear espacios seguros y libres de violencias basadas en género, sin embargo, países que no han ratificado el convenio 190 cuentan con leyes adicionales como es el caso de Paraguay (ley 5777) que protege de manera integral la mujer contra toda forma de violencia, Bolivia con la ley 2450 que regula las denuncias sobre acoso y violencia en el trabajo y Costa Rica que dentro del código laboral establece rutas y sanciones para abordar los caso de violencia en el entorno laboral.

**Condiciones de empleo equitativas y que respeten la privacidad si viven en el hogar:** la de decisión de residir en el lugar de trabajo, o no, debe ser por mutuo acuerdo entre el empleador y la trabajadora, respetando la dignidad y la privacidad de la trabajadora del hogar, el empleador debe proporcionarle un ambiente sano, si va a residir en el hogar una habitación cómoda e higiénica, comida suficiente y saludable, sin la obligación de permanecer en el hogar o con los miembros durante los periodos de descanso, asimismo permanecer con sus documentos de identidad en su poder.

**Información sobre condiciones laborales:** en los países analizados encontramos que Argentina cuenta con un régimen de contratación especial contenido en la ley 26844 que establece los lineamientos para la contratación de las trabajadoras del hogar, de la misma manera Bolivia cuenta con la resolución 218 de 2014 que estableció la obligatoriedad de un contrato escrito y una libreta salarial, en Costa Rica, México y Panamá las condiciones laborales se encuentran establecidas en el código de trabajo, en Chile la norma establece que el empleador deberá registrar una copia del contrato en el ministerio de trabajo con el fin de fiscalizar la existencia de la relación laboral, así mismo en Uruguay los trabajadores deberán recibir de sus empleadores una constancia de su situación laboral.

**Trabajadores migrantes:** De los países analizados, Ecuador iguala los derechos de los trabajadores migrantes frente a los demás trabajadores, de la misma manera México regula

el servicio doméstico migratorio en el código laboral, Panamá en igualdad de condiciones y Perú con la ley 31047 sobre migración laboral. Colombia también cuenta con una extensa regulación para los trabajadores migrantes. **Igualdad en el trabajo frente al resto de trabajadores:** Aunque la gran mayoría de países ha igualado los derechos laborales de las empleadas del servicio doméstico con el resto de los trabajadores, Brasil ha ido un paso adelante al elevar a rango constitucional el derecho a la igualdad de las trabajadoras domésticas. Por otro lado, el principal motivo que ha impedido que el resto de los países alcance la plena igualdad de trabajo ha sido la jornada laboral: en varios países sigue estando por encima del resto de los trabajadores.

**Beneficiarse del régimen de salario mínimo si existe:** este derecho ha sido una conquista que se ha logrado en la mayoría de los países de la región.

**Derecho a un entorno seguro y saludable:** El empleador deberá proporcionar al trabajador un ambiente sano y un entorno higiénico para que pueda desarrollar sus actividades. Brasil contempla sanciones consideradas como causales de terminación del contrato por parte del trabajador en caso de abuso y malos tratos de los trabajadores domésticos por parte de los empleadores, Perú con la ley 31047 previene y sanciona el hostigamiento en el trabajo, asimismo en Paraguay y Costa Rica se deben estipular las condiciones en las cuales se ejecutarán las labores.

**Regulación y control a empresas de agencias de empleo privadas:** Este ha sido uno de los estándares menos desarrollados en la región. Solo cuatro países han regulado las agencias de empleo privadas vinculadas al trabajo doméstico: Colombia, Paraguay, Perú y Uruguay.

## **6. Caracterización de trabajadoras domésticas en Colombia**

Para comprender las realidades de las trabajadoras domésticas en Colombia, se recurre a diversas fuentes de información, comenzando con una caracterización inicial de quiénes, por su ocupación y lugar de trabajo, pueden considerarse como tales. Para este propósito, se utiliza la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del Departamento Administrativo Nacional de Estadística de Colombia (DANE). La GEIH se destaca como la operación estadística más adecuada para esta caracterización, ya que su objetivo de proporcionar datos confiables y actualizados sobre la situación socioeconómica de los hogares colombianos recopila una amplia gama de información de interés con una representatividad a nivel nacional.

La recolección de información primaria se lleva a cabo mediante entrevistas directas a los hogares seleccionados en el proceso de muestreo, garantizando, mediante una muestra probabilística, la representatividad de los resultados a nivel nacional y regional. La periodicidad anual de la GEIH también aumenta su relevancia en comparación con otras operaciones estadísticas disponibles, ya que permite un seguimiento claro en el tiempo a grupos poblacionales de interés debido a su estructura de pseudo-panel de datos.

La GEIH destaca como la operación estadística adecuada para la caracterización inicial de las trabajadoras domésticas en Colombia debido a las diversas dimensiones de información que abarca. Entre ellas, se destaca un completo módulo de características demográficas que incluye la composición y tamaño de los hogares, características personales y estructura familiar. Además, esto se complementa con módulos exhaustivos que contienen información sobre educación y empleo, ingresos y gastos, y acceso a servicios sociales. En conjunto, estas diversas dimensiones de información permiten obtener una visión completa de las realidades de vida, educación y empleabilidad de las trabajadoras domésticas del país.

Para la caracterización inicial propuesta, se parte de la base agregada de la GEIH 2023, que luego se complementa con información específica de las versiones para 2021 y 2022. En la GEIH, las trabajadoras domésticas se identifican mediante la aplicación práctica de la definición establecida en el Convenio 189 de la OIT:

*“Trabajador doméstico: designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo...”*

Para lograr esta identificación dentro de la GEIH se utilizaron tres filtros, en primera instancia se filtra por los códigos ocupacionales coherentes con el trabajo doméstico, para los propósitos de esta investigación a continuación se muestran los ocho códigos de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC) que fueron seleccionados y filtrados tanto para ocupados como para desempleados:

1. 9111 Personal de servicio doméstico
2. 9121 Lavaderos y planchadores manuales
3. 9123 Limpiadores de ventanas y vitrinas
4. 9129 Otro personal de limpieza no clasificados en otros grupos primarios
5. 9412 Ayudantes de cocina
6. 9613 Barrenderos y afines
7. 9622 Personas que realizan trabajos varios

## 8. 9629 Otras ocupaciones elementales no clasificadas en otros grupos primarios

El segundo filtro realizado fue sobre el lugar de trabajo, tomando solo los trabajadores que además de tener clasificada su ocupación en alguno de estos ocho códigos anteriores reportaron trabajar en hogares. Por último, se filtró por el tipo de trabajador tomando solo personas que hayan reportado ser obreros o empleados particulares, empleados domésticos, trabajadores por cuenta propia, y patrones o empleadores. Este último filtro es relevante ya que dentro de la definición usada en la GEIH para trabajadoras domésticas solo se incluyen trabajadoras que trabajan en un solo hogar recibiendo salario en dinero y/o especie, pudiendo o no vivir en el hogar donde trabajan. Así, la definición usada en la encuesta excluye muchos trabajadores que son de interés para este estudio, como las que trabajan por días u horas en diferentes hogares y que en la encuesta estarían clasificadas en otras tipologías de trabajador.

### 6.1. Estadísticas del trabajo doméstico en Colombia

Según la representatividad de la GEIH en 2023, en Colombia se estima que había alrededor de 900.000 trabajadores domésticos, de los cuales aproximadamente 530.000 tenían una relación laboral dependiente y unos 370.000 eran trabajadores independientes. Además, dentro de este grupo, se identificó que alrededor de 43.000 eran migrantes.

De estos trabajadores domésticos identificados a través de la GEIH, utilizando la definición de la OIT y los filtros previamente descritos, se observa que el 98.07% son mujeres y solo el 1.93% son hombres. Asimismo, aproximadamente 317.893 de estos trabajadores (35%) tienen más de 50 años. La mayoría de estos trabajadores se concentra en áreas urbanas, representando el 84% del total.

En cuanto a las condiciones laborales, aproximadamente 368.360 trabajan por cuenta propia en varios hogares, mientras que 527.364 son considerados dependientes, trabajando internamente dentro de un hogar. Sin embargo, la estabilidad laboral es baja, ya que solo el 60.50% tienen contrato, predominando los contratos verbales (86.3%) y con solo un 11% de contratos a término indefinido. Además, el 19.10% gana menos de un salario mínimo al mes, con una jornada laboral promedio de 36 horas a la semana.

En cuanto a la seguridad y prestaciones sociales, la situación dista de las recomendaciones de la OIT. Aunque el 95% de los empleados domésticos tienen afiliación a salud, la mayoría se encuentra bajo el régimen subsidiado. En cuanto a los fondos de pensión, solo un 13% están afiliados, de los cuales más del 60% pertenecen a regímenes ISS/Cajanal y subsidiado. Por último, el acceso a las aseguradoras de riesgos laborales (ARL) apenas llega al 12%.

Sobre su ubicación geográfica, entre las áreas urbanas resalta Bogotá como el área metropolitana con mayor número de trabajadoras domésticas con poco más de 120 mil, a esta le sigue Medellín con 67 mil, Barranquilla y Cali con 48 mil. Cartagena, Cúcuta y Bucaramanga son las siguientes con 24 mil, y 20 mil para las dos últimas respectivamente. La tabla 6 resume la distribución de trabajadoras domésticas en las áreas donde más se concentran.

*Tabla 6. Principales áreas urbanas para trabajadoras domésticas*

	<b>T. Domésticas</b>	<b>% Dependiente</b>	<b>% Migrante</b>
Bogotá	120727	61%	3.5%
Medellín A.M.	66886	61%	4.2%
Barranquilla A.M.	48232	70%	8.1%
Cali A.M.	47744	66%	3.4%
Cartagena	24306	64%	5.0%
Cúcuta A.M.	20058	36%	15.7%
Bucaramanga A.M.	19445	58%	5.8%
Santa Marta	13187	59%	11.0%
Valledupar	12051	62%	12.7%
Montería	11540	70%	2.5%
Pereira A.M.	11181	53%	4.5%
Villavicencio	9716	44%	5.1%
Sincelejo	8157	67%	1.8%
Pasto	7975	46%	0.3%

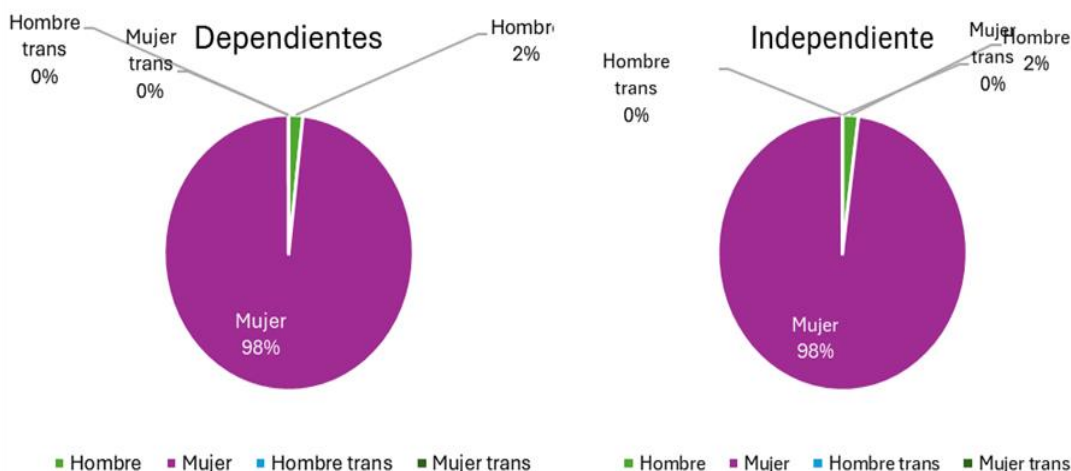
Fuente: Cálculos propios a partir de la GEIH del DANE, 2023.

En lo que respecta a la distribución de la población con ocupaciones relacionadas con el trabajo doméstico entre áreas urbanas y rurales, se observa que aproximadamente el 84% de todas las trabajadoras domésticas residen en áreas urbanas. Esta proporción es ligeramente menor para las trabajadoras dependientes, alcanzando el 85%, mientras que para las trabajadoras independientes asciende al 86%. Respecto a las migrantes, el 86% de ellas se concentran en áreas urbanas.

En cuanto a la distribución por género en el país, se destaca que una gran mayoría de las trabajadoras domésticas son mujeres, representando el 98% tanto para el grupo de dependientes como para el de independientes. Los hombres constituyen solo el 2% de esta población, y la presencia de hombres transexuales en estas ocupaciones es mínima, mientras que ninguna mujer transexual fue identificada en la encuesta dentro de los oficios

de trabajo doméstico. En el caso de la población migrante, se observa una mayor concentración de mujeres en los trabajos domésticos, ya que representan el 99% de las ocupadas en estos oficios.

Gráfico 1. Distribución por género del trabajo doméstico en Colombia



Fuente: Cálculos propios a partir de la GEIH del DANE.

En cuanto a la edad de las trabajadoras domésticas según grupos etarios, tanto para las trabajadoras dependientes como para las independientes, la mayoría se concentra entre los 35 y los 55 años, representando el 54% y el 53% respectivamente del total de trabajadoras. Es importante destacar que hay una baja presencia de trabajo doméstico antes de los 25 años y después de los 65 años. En lo que respecta a la migración, esta juega un papel significativo en la distribución por edad, como lo muestra la siguiente figura. Mientras que las trabajadoras domésticas no migrantes se concentran principalmente en los mismos rangos de edad que el total de la población trabajadora doméstica (35-55 años), las migrantes están más concentradas en rangos etarios más jóvenes, destacándose especialmente la alta concentración entre menores de 25 años y entre los 25 y los 40 años.

En cuanto a la distribución por nivel educativo, se observa que, para el total de trabajadoras domésticas, tanto dependientes como independientes, la distribución es muy similar. La mayoría tiene educación primaria, secundaria y media académica. Sin embargo, esta distribución difiere en el caso de las trabajadoras domésticas migrantes en el país, donde hay una menor incidencia de personas con educación primaria y una mayor concentración

en educación secundaria y media académica. Además, cabe resaltar que casi el 10% de las trabajadoras domésticas migrantes tienen educación universitaria, lo que indica un nivel educativo considerablemente más alto entre las trabajadoras domésticas migrantes en comparación con las nacionales.

En cuanto a las variables asociadas al mercado laboral y la empleabilidad, la caracterización revela que las trabajadoras en las ocupaciones seleccionadas de trabajo doméstico son principalmente clasificadas correctamente en la GEIH como trabajadoras domésticas, con un 58% para el total de esta población y un 56% para el subgrupo de trabajadoras domésticas migrantes. Como era de esperar, la segunda categoría más relevante es la de independientes, representando un 41% en el total y un 43% para las migrantes. Las categorías de trabajador y obrero particular, así como de patrón o empleador, tienen una incidencia mínima y en la mayoría de los casos no superan el 1% del total de la distribución.

Continuando con las características de las relaciones laborales de las trabajadoras domésticas, una dimensión fundamental para este proyecto radica en comprender el estado de formalidad de este grupo poblacional. Para ello, es crucial examinar el acceso a los diferentes componentes del sistema de seguridad social colombiano, así como la existencia de contratos laborales y los ingresos que las trabajadoras perciben en estos oficios. Comenzando por el acceso a los sistemas de seguridad social, la tabla siguiente muestra la proporción de trabajadoras que están afiliadas a los diversos regímenes disponibles en el país.

En relación con las variables vinculadas a la formalidad, se observa que el 61% de los trabajadores tienen contrato laboral, aunque para la mayoría este contrato es verbal (52%), mientras que solo aproximadamente el 8% del total de trabajadoras domésticas cuenta con un contrato laboral escrito. En el caso de los dependientes, y según las definiciones de la encuesta, todas las trabajadoras cuentan con contrato laboral, de los cuales el 86% son verbales. Por otro lado, en el caso de los independientes, menos del 5% cuenta con contrato laboral. En cuanto a las migrantes, la proporción de trabajadoras domésticas con contrato laboral es del 59%, destacando la alta incidencia de contratos verbales, que representan el 54% del total de trabajadoras domésticas migrantes bajo esta modalidad de contratación.

*Tabla 7. Trabajadoras domésticas y seguridad social en Colombia*

	<b>Total</b>	<b>Dependientes</b>	<b>Independientes</b>	<b>Migrantes</b>
<b>Contrato</b>	60.88%	100.00%	4.89%	59.23%
Verbal	52.46%	85.71%	4.86%	53.70%
Escrito	8.42%	14.28%	0.02%	5.53%



	<b>Total</b>	<b>Dependientes</b>	<b>Independientes</b>	<b>Migrantes</b>
<b>Salud</b>	95.48%	95.71%	95.16%	61.31%
Contributivo	25.31%	32.12%	15.56%	9.90%
Especial	0.26%	0.23%	0.31%	0.00%
Subsidiado	69.87%	63.32%	79.24%	51.40%
<b>Pensión</b>	12.95%	20.32%	2.40%	4.58%
Privado	6.75%	10.73%	1.04%	3.14%
Cajanal	5.94%	9.36%	1.04%	1.44%
Especial	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Subsidiado	0.27%	0.23%	0.32%	0.00%
<b>ARL</b>	12.38%	20.10%	1.33%	6.17%

Fuente: Cálculos propios a partir de la GEIH del DANE.

En cuanto a la seguridad social en Colombia, se observa una alta cobertura, reflejada en altas tasas de acceso a la salud para la población de trabajadoras domésticas en general, así como para las dependientes e independientes, con más del 95% en todos los casos. Sin embargo, el subgrupo de migrantes es el único con un acceso significativamente inferior, con menos del 60%.

En cuanto a los regímenes de salud, la mayoría de las trabajadoras domésticas están afiliadas al régimen subsidiado, con cerca del 70%, mientras que aproximadamente el 25% están en el régimen contributivo. En el caso de las dependientes, el 32% está en el régimen contributivo y el 79% en el subsidiado, mientras que para las independientes estas cifras son del 16% y el 63% respectivamente. En el caso de las trabajadoras domésticas migrantes, solo el 10% está en el régimen contributivo y el 51% en el subsidiado. El régimen especial no supera el 1% en ninguno de los subgrupos.

En cuanto al acceso a la protección social en pensiones, se observa que es muy bajo para todos los subgrupos. Solo aproximadamente el 13% de las trabajadoras domésticas en general tienen acceso al sistema pensional, aumentando al 20% para las dependientes y reduciéndose al 2% para las independientes. Para las trabajadoras domésticas migrantes, el acceso a pensiones es de aproximadamente el 5%. Los fondos privados y el ISS/Cajanal son los más relevantes en términos de fondos pensionales.

Por último, en cuanto al acceso a las aseguradoras de riesgos laborales, las proporciones de acceso son similares a las del sistema pensional, con el 12% del total, el 20% de los dependientes, el 1% de los independientes y el 6% de los migrantes. En general, las

estadísticas de seguridad social y contratos revelan una amplia vulnerabilidad para las trabajadoras domésticas en el país, especialmente en términos de la falta de contratos escritos y el bajo acceso a los sistemas pensionales y de riesgos laborales.

Para continuar con la caracterización de la situación laboral de las trabajadoras domésticas en el país, es esencial comprender las dinámicas de tiempo laboral y los salarios que perciben. En cuanto a las horas trabajadas por semana, la mayoría de las trabajadoras laboran entre 20 y 50 horas, en línea con la jornada laboral estándar del país. Las trabajadoras domésticas dependientes tienden a concentrarse en un rango de 40 a 50 horas, lo que refleja una jornada laboral completa. Por otro lado, las trabajadoras independientes muestran una distribución más diversa, con una alta concentración entre 10 y 20 horas semanales, aunque también son relevantes las categorías entre 20 y 40 horas. En el caso de la población migrante, también se destaca una alta incidencia de trabajo entre 40 y 50 horas semanales.

En cuanto a los ingresos laborales, más del 82% de las trabajadoras ganan menos de 4 cuartos de salario mínimo, con una concentración especial en el rango entre 1 y 2 cuartos. Cerca del 20% se encuentra por debajo de un cuarto del salario mínimo. Para las dependientes, menos del 10% ganan menos de un cuarto del salario mínimo, y aunque la mayoría se ubica entre 1 y 3 cuartos, también son notables los rangos entre 3 y 5 cuartos. Para las independientes, más del 30% gana menos de un cuarto del salario mínimo, y la mayoría se concentra hasta los 3 cuartos de salario mínimo. En el caso de las migrantes, la distribución de salarios es similar al promedio, con especial relevancia entre 1 y 3 cuartos de salario mínimo.

En cuanto a los sectores productivos, los más importantes para las trabajadoras domésticas son las actividades de hogares individuales empleadores de personal doméstico, servicios a edificios y paisajismo, otras actividades de servicios personales y servicios de comidas y bebidas. Estos sectores varían ligeramente para las dependientes, independientes y migrantes, pero en general, mantienen un patrón similar de importancia.

## **6.2. Caracterización de los empleadores**

Con el objetivo de identificar la demanda de trabajo en el sector de servicios domésticos del país, llevamos a cabo una encuesta dirigida a empleadores para conocer su perspectiva sobre la formalización de esta industria. A través de las redes sociales, difundimos un formulario digital compuesto por 25 preguntas durante dos semanas, logrando obtener un total de 105 respuestas en 12 departamentos a lo largo del territorio nacional. Este conjunto

de respuestas representa una muestra significativa de las características de aquellos que buscan contratar empleadas domésticas, por lo tanto, se presentarán los resultados obtenidos.

#### a. Perfil de los empleadores

A nivel nacional, la encuesta abarcó 21 municipios. De los encuestados, 80 (76,19%) son mujeres y 23 (21,90%) son hombres, mientras que el resto ha optado por no compartir su género. En cuanto a la distribución por edades, es bastante uniforme: el 24,76% se clasifica como adultos jóvenes (de 18 a 30 años), el 21,90% está en el rango de 31 a 40 años, el 30,47% son adultos entre los 40 y 50 años, y el 22,86% son mayores de 50 años. Así, tal como se muestra en la Tabla 8, la contratación del servicio doméstico recae mayormente en las mujeres dentro del hogar.

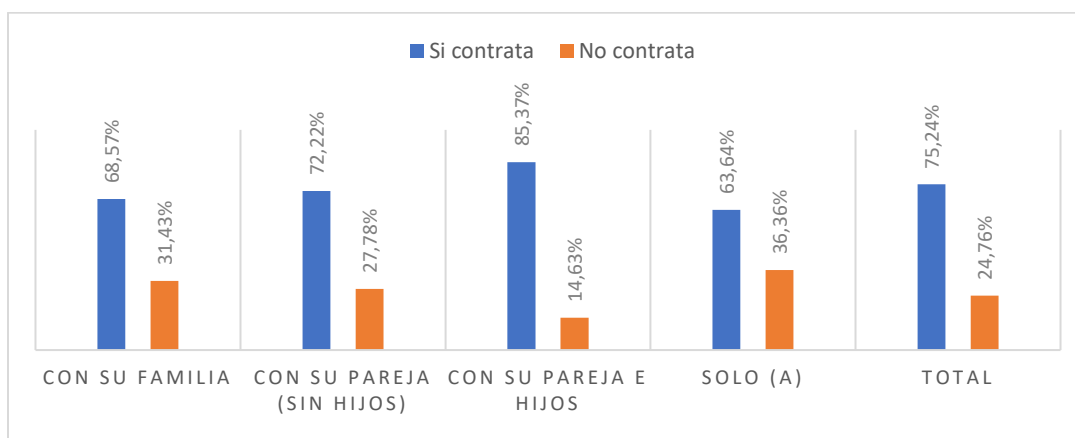
*Tabla 8: Distribución de empleadores por género y edad*

	<b>Femenino</b>	<b>Masculino</b>
<b>18 a 30 años</b>	69,23%	30,77%
<b>31 a 40 años</b>	78,26%	21,74%
<b>40 a 50 años</b>	80,65%	19,35%
<b>Mayor de 50 años</b>	82,61%	17,39%

Fuente. Elaboración propia

Es importante también destacar las características socioeconómicas de los hogares que demandan servicio doméstico. En cuanto a la ciudad de residencia, la encuesta se concentró principalmente en las ciudades principales del país, ya que el 62,86% de los encuestados están en Bogotá, el 12,38% en Medellín y el 24,76% en el resto del país. En cuanto a la composición del hogar, el 10,48% de los encuestados vive solo, el 33,33% vive con padres o hijos, el 39,04% vive con su pareja, mientras que solo el 17,14% vive únicamente con su pareja. Sin embargo, es destacable que del grupo que vive en pareja y con hijos, el 85,75% contrata una empleada doméstica debido a que se considera una ayuda en las tareas de cuidado y supervisión de niños. Del mismo modo, entre aquellos que viven solos, no hay una alta demanda de empleadas domésticas, ya que solo el 63,64% las contrata. Esto se ilustra mejor en la Gráfica 2.

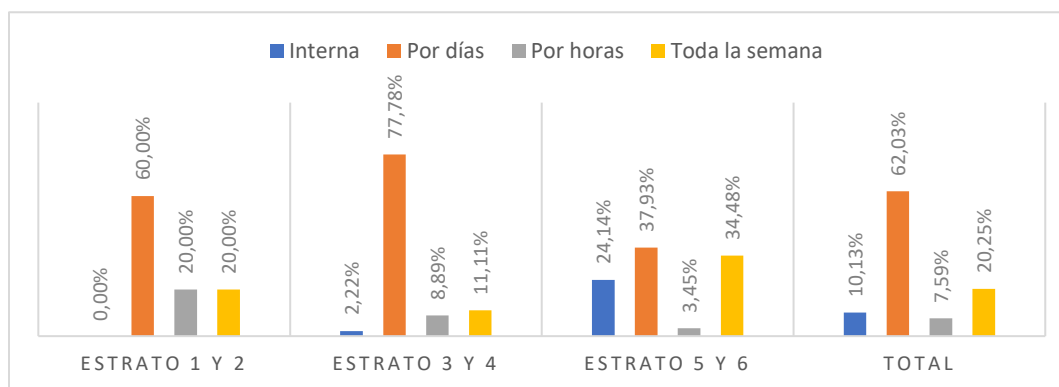
*Gráfico 2: Distribución de la contratación de acuerdo con quién vive.*



Fuente. Elaboración propia

En cuanto a su ubicación, el 9,52% reside en estratos 1 y 2, el 60,00% se concentra en los estratos medios 3 y 4, y el 30,48% vive en los estratos 5 y 6. Además, como se muestra en el Gráfico 3, aunque la mayoría de los empleadores prefieren contratar empleadas domésticas por horas, representando un 62,03% de la muestra, la contratación como interna solo se destaca en los estratos más altos, abarcando un 24,14% de estos hogares.

Gráfico 3: Tipo de empleada doméstica por estrato socioeconómico del empleador.



Fuente. Elaboración propia

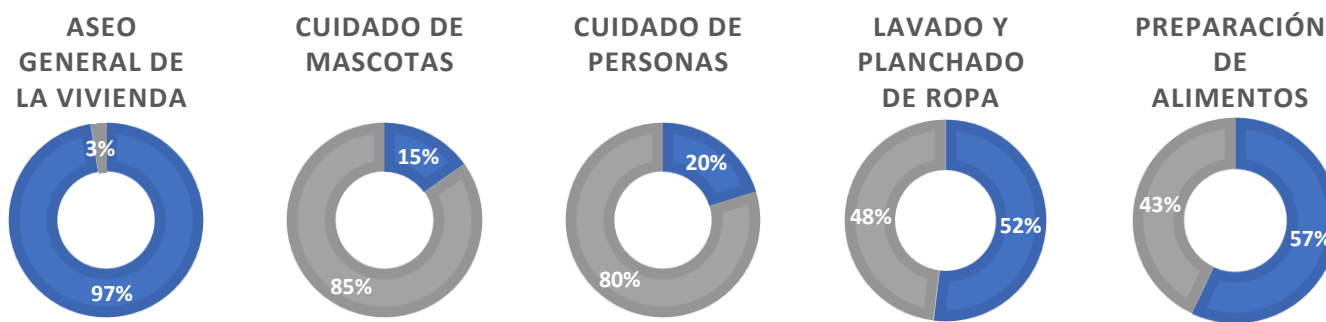
## b. Contratación de empleadas domésticas

A continuación, se exploran las características de la relación laboral entre los empleadores y sus empleadas domésticas. Para este apartado, se consideran únicamente los 79 (75,24%) encuestados que respondieron afirmativamente a la pregunta "¿Contrata usted actualmente a algún trabajador(a) del servicio doméstico en su hogar?".

Inicialmente, como se observa en las Gráficas 2 y 3, la modalidad de contratación es bastante diversa. Destaca predominantemente, con un 62,03%, la contratación por días, mientras que el 20,25% opta por contratar durante toda la semana sin residencia dentro del hogar, el 10,13% elige empleadas internas y solo el 7,59% decide contratar por horas. Por su parte, los encuestados manifiestan una preferencia por no incluir ningún intermediario en el proceso de contratación, siendo el 87,34% quienes realizan la contratación directamente, frente al 12,66% que utiliza una agencia o sitio web.

En cuanto a las tareas realizadas por las trabajadoras domésticas dentro del hogar, son bastante variadas, como se muestra en el Gráfico 4. Allí se puede observar que el 97,46% son contratadas para el aseo general de la vivienda, el 52% para lavado y planchado, y el 57% para la preparación de alimentos. Además, el 15,19% también se encargan del cuidado de mascotas y el 20,25% cuidan de niños, ancianos y personas con discapacidad, responsabilidades que requieren habilidades específicas de atención.

*Gráfico 4: Tareas del cuidado demandadas hacia las trabajadoras domésticas*



Fuente. Elaboración propia

En cuanto a la existencia de un contrato, el 16,46% de los encuestados revela que no tienen ninguno con su trabajadora doméstica. De aquellos que tienen un contrato, prefieren los contratos verbales, siendo un 60,61% de los empleadores, frente al 39,39% que cuentan con un contrato escrito. Esto puede desglosarse por modalidad de contratación de la empleada (ver Tabla 9); el 62,60% de los empleadores que tienen una empleada interna tienen un contrato escrito, mientras que esta proporción disminuye al 20,41% para contrataciones por días y al 16,67% para contrataciones por horas. Esto puede deberse a que los trabajos que implican ocupación durante toda la semana son percibidos por los

empleadores como una relación laboral más formal y estrecha que los trabajos ocasionales, lo que repercute en una mayor disposición para formalizar el contrato por escrito.

*Tabla 9: Tipo de contrato de acuerdo a la modalidad de trabajo doméstico*

<b>Modalidad</b>	<b>Contrato escrito</b>	<b>Contrato verbal</b>	<b>Sin contrato</b>
<b>Interna (vive en el hogar)</b>	62,50%	25,00%	12,50%
<b>Por días</b>	20,41%	18,37%	61,22%
<b>Por horas</b>	16,67%	50,00%	33,33%
<b>Toda la semana (no vive en el hogar)</b>	62,50%	0,00%	37,50%

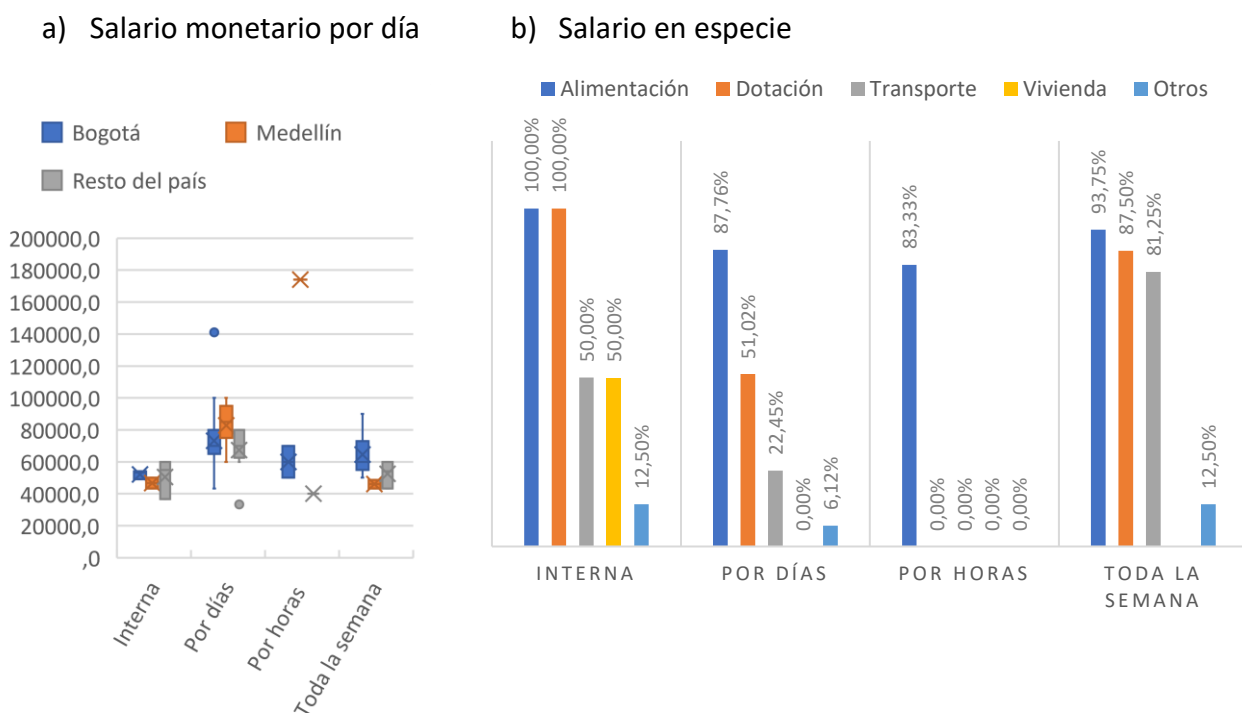
Fuente. Elaboración propia

En cuanto a la distribución de salarios, existen diferencias marcadas según la modalidad de trabajo. Como se muestra en el Gráfico 5a, aunque los retornos monetarios son igualmente distribuidos a lo largo del país, son dispares entre las que trabajan por horas o por días y aquellas que tienen jornadas completas a la semana. Las trabajadoras domésticas internas y las que trabajan toda la semana ganan en promedio 50.162 y 59.917 respectivamente, mientras que a aquellas que trabajan por días se les paga en promedio 73.422 y pueden llegar a ganar 120.000 por un solo día de trabajo.

Por su parte, al preguntarles a los empleados si este salario era considerado justo, el 49,37% evaluó que es "Más que justo" y concuerda con las labores y responsabilidades de la empleada doméstica. Asimismo, el 43,04% reportó que era justo y el 7,59% considera que no es justo. Sin embargo, cuando se les pregunta a los empleadores "¿Cree que una trabajadora doméstica y, por ejemplo, una secretaria o una vendedora pueden ganar lo mismo?", solo el 77,14% respondió afirmativamente.

Adicionalmente, en cuanto a pagos en especie, aquellas que trabajan en los hogares por días reciben en menor proporción alimentos (87,76%), dotación (51,45%) y transporte (22,45%), un comportamiento que se mantiene para las que trabajan por horas, pues solo el 83,33% recibe alimentación y ninguna recibe dotación. Por su parte, a aquellas que trabajan toda la semana se les proporciona alimentación y dotación en casi todos los casos (ver Gráfico 5b), además de que ciertos empleadores reportaron proporcionar telefonía celular, internet, ropa y regalos.

Gráfico 5: Distribución del salario (monetario y en especie) de las trabajadoras domésticas.



Fuente. Elaboración propia

En la siguiente sección, se profundizará acerca de la cobertura de prestaciones sociales, su inclusión dentro de los contratos y la disposición de los empleadores para incluirlas en la relación laboral.

### c. Prestaciones sociales

Dentro de la contratación, el 33,33% de los empleadores reportan que son ellos quienes pagan directamente las prestaciones, el 16,19% se divide el pago con el empleado y solo el 10,48% delega esta responsabilidad a la trabajadora doméstica.

La cobertura de las prestaciones sociales se muestra en la Tabla 10, desagregada por el estrato socioeconómico del empleador. Se puede observar que la cobertura en salud y pensión es del 48,57% y para riesgos laborales es del 45,71%, aunque para aquellos empleadores de estratos más altos, esto asciende a un 78,12% y 68,75%, respectivamente. Además, alrededor del 53,33% reporta que concede vacaciones pagadas, el 55,24% paga primas a su trabajadora dos veces al año y el 49,52% paga cesantías e intereses asociados.

Por su parte, las prestaciones con menor cobertura son la caja de compensación familiar y las licencias de maternidad, con un 37,14% y 33,33%, respectivamente, porcentaje que llega alrededor del 25% para aquellos empleadores de estratos 3 y 4.

*Tabla 10: Cobertura de prestaciones sociales por estrato socioeconómico*

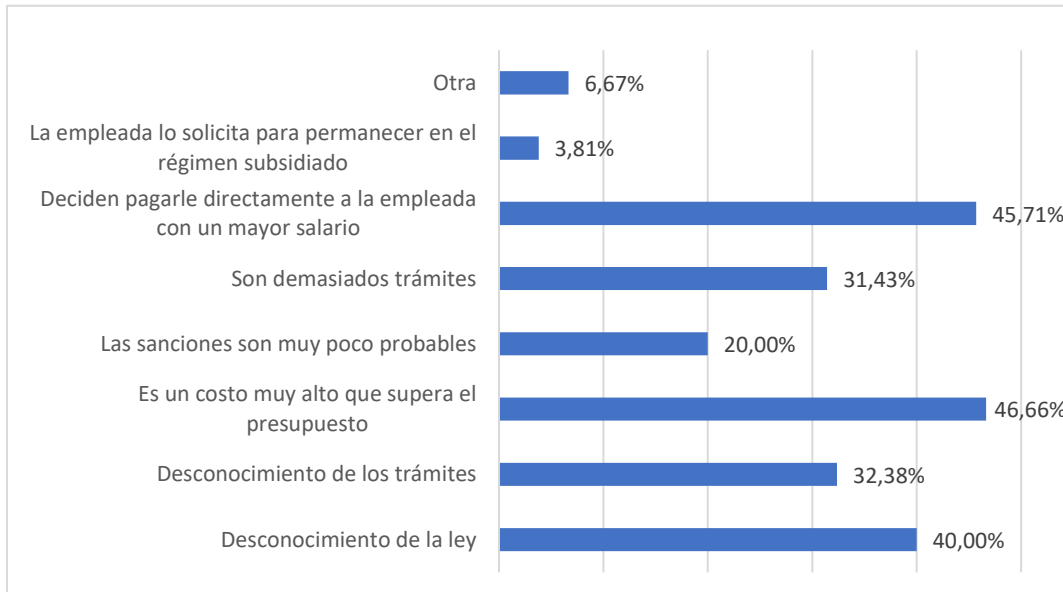
	<b>Estrato 1 y 2</b>	<b>Estrato 3 y 4</b>	<b>Estrato 5 y 6</b>	<b>Total</b>
<b>Salud</b>	30,00%	36,51%	78,12%	48,57%
<b>Pensión</b>	30,00%	36,51%	78,12%	48,57%
<b>ARL</b>	30,00%	36,51%	68,75%	45,71%
<b>Vacaciones</b>	30,00%	38,10%	90,62%	53,33%
<b>Prima</b>	40,00%	39,68%	90,62%	55,24%
<b>Caja de compensación</b>	30,00%	26,98%	59,38%	37,14%
<b>Cesantías</b>	40,00%	33,33%	84,38%	49,52%
<b>Licencias</b>	20,00%	25,40%	53,12%	33,33%

Fuente. Elaboración propia

Adicionalmente, se les preguntó a los empleadores si estaban dispuestos a incluir dentro del contrato de servicio doméstico aquellas prestaciones que actualmente no consideran. Solo el 34,29% de los encuestados dio una respuesta afirmativa. Cuando indagamos por los posibles obstáculos o creencias por las cuales los empleadores no pagan estas prestaciones, los encuestados mencionaron los altos costos que afectan al presupuesto, con un 46,66%. Un 45,55%, por otro lado, decide pagar directamente a la empleada sus prestaciones mediante un salario más alto, sin necesidad de atenerse a las proporciones especificadas por la ley. Además, el desconocimiento de las leyes y trámites asciende a un 40,00% y el 32,38% lo justifica por la no cobertura de las prestaciones para empleadas domésticas. Algunos, un 31,43%, aunque tienen conocimiento de ellas, consideran que son demasiados trámites, especialmente para aquellos que solo contratan por días o por horas. Estas razones se exponen en el Gráfico 6.



Gráfico 6. Obstáculos que impiden a los empleadores el pago de las prestaciones sociales



Fuente. Elaboración propia

#### d. Resolución de conflictos

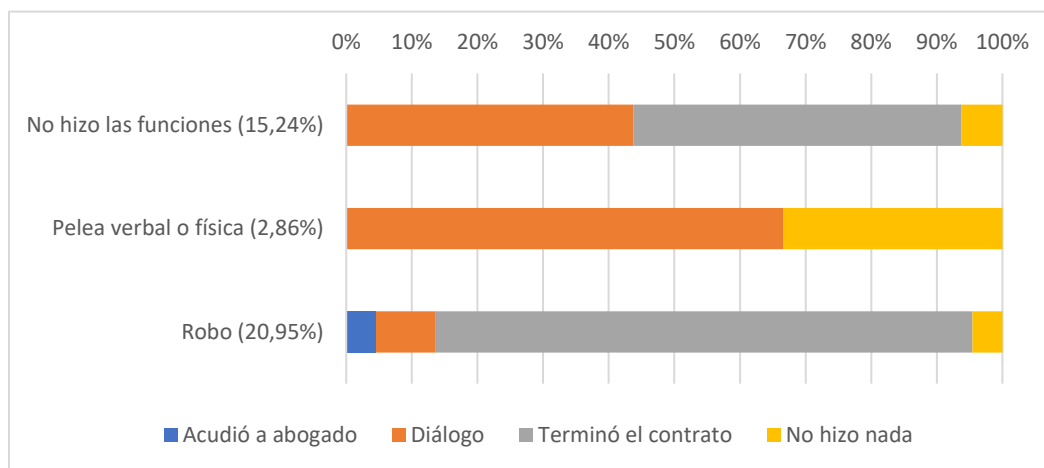
Finalmente, en la encuesta se profundizó sobre la resolución de conflictos dentro del hogar con el objetivo de conocer las situaciones laborales específicas del sector y cómo los empleadores reaccionan a cada una de ellas.

En primer lugar, los encuestados reportaron que, si existe algún daño dentro de la jornada laboral, el 86,08% asume personalmente el costo, el 7,59% no reacciona de ninguna manera, el 3,80% distribuye el costo con la empleada y solo el 2,53% pide que ella sea quien lo repone en su totalidad. Esto muestra que, ante la pérdida de algo material, el empleador comprende que está relacionada con el trabajo, por lo que no desencadena un conflicto más fuerte.

Adicionalmente, solo el 39,05% de los empleadores tuvo inconvenientes con su empleada doméstica. El inconveniente más recurrente es el robo de objetos o dinero, con un 53,66%, seguido por el incumplimiento de las funciones (39,02%) y la pelea física o verbal, con un 7,32%. Ahora, al resolver estos inconvenientes, la estrategia predilecta es la terminación del contrato, especialmente para los casos de robo (81,82%) y de incumplimiento de

funciones (50,00%). Además, los empleadores reportan que solo acuden a un abogado en caso de robo (4,55%), y el diálogo es preferido ante una pelea verbal o física (66,67%).

*Gráfico 7: Razones de conflicto con las empleadas domésticas y métodos de conflicto*



Fuente. Elaboración propia

Por su parte, solamente el 1,90% de los encuestados reporta que ha sido demandado alguna vez por su empleada doméstica. Los motivos son el incumplimiento en el pago del salario y el despido injustificado, cuyas proporciones dentro de los demandados son equitativas.

### 6.3. Análisis regional: Identificación de los clústeres de ciudades

El trabajo doméstico tiene características diferenciadoras a lo largo del territorio nacional. En cuanto a la ubicación geográfica de las trabajadoras domésticas, entre Bogotá resalta como el área metropolitana con mayor número de trabajadoras domésticas con poco más de 120 mil, a esta le sigue Medellín con 67 mil, Barranquilla y Cali con 48 mil. Cartagena, Cúcuta y Bucaramanga son las siguientes con 24 mil, y 20 mil para las dos últimas respectivamente. La tabla 6 resume la distribución de trabajadoras domésticas en las áreas donde más se concentran.

Esta distribución se mantiene para las empleadas domésticas por cuenta propia donde Bogotá tiene poco más de 47 mil, seguida por Medellín con 26 mil y Barranquilla con 14 mil. Aquellas que trabajan como internas también están mayormente presentes en estas tres ciudades con 73 mil, 39 mil y 33 mil respectivamente. Sin embargo, en cuanto a empleadas

identificadas como asalariadas se concentran en las áreas metropolitanas de Medellín (883), Barranquilla (505) y Bucaramanga (384).

Adicionalmente, entre áreas urbanas y rurales se observa que aproximadamente el 84% de todas las trabajadoras domésticas residen en áreas urbanas. Esta proporción es ligeramente menor para las trabajadoras dependientes, alcanzando el 85%, mientras que para las trabajadoras independientes asciende al 86%. Respecto a las migrantes, el 86% de ellas se concentran en áreas urbanas.

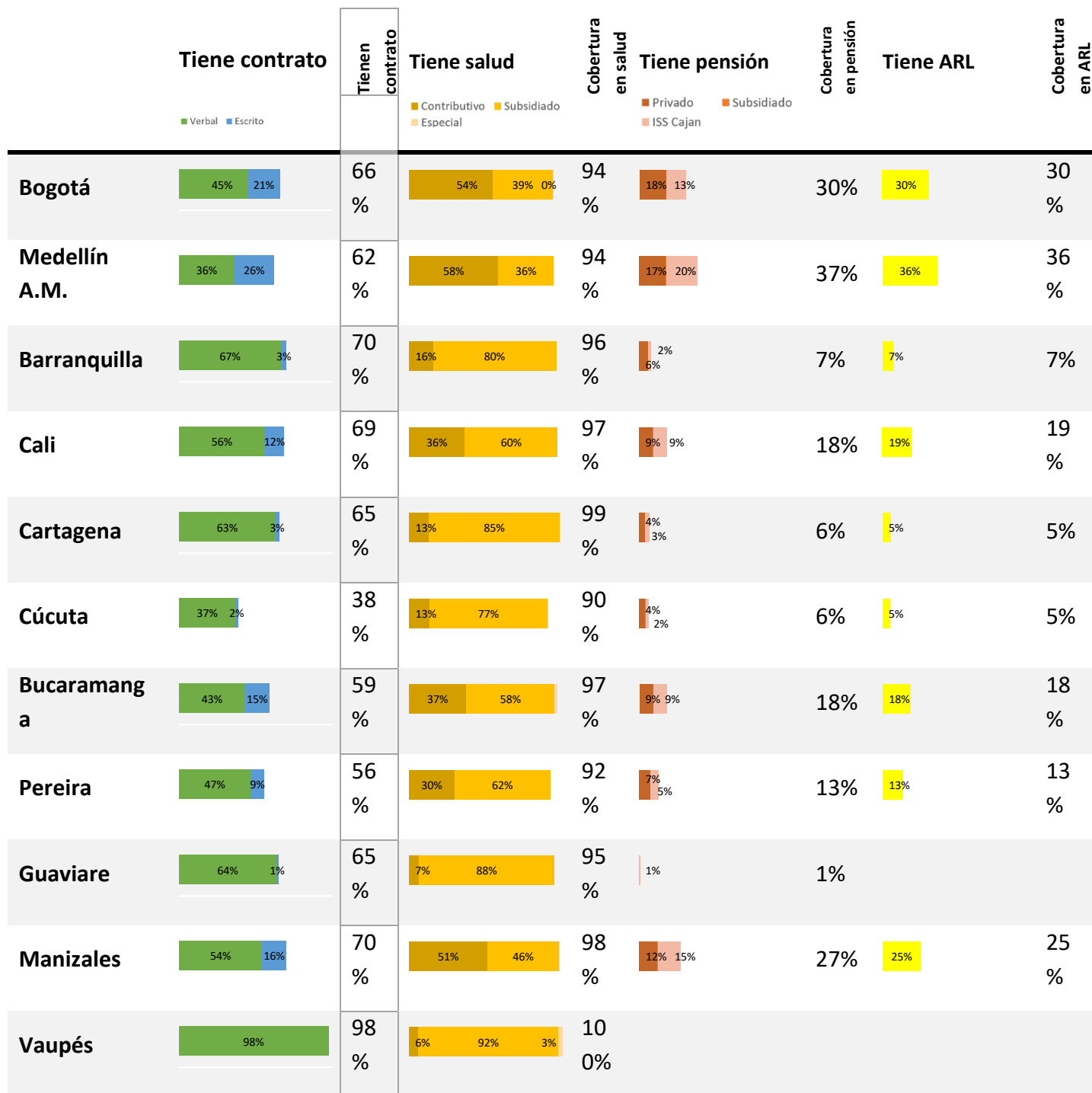
*Tabla 11. Principales áreas urbanas para trabajadoras domésticas*

	<b>Trabajadoras Domésticas</b>	<b>Dependientes (Asalariadas e internas)</b>	<b>Independientes (Por cuenta propia)</b>
Bogotá	120.727	60,82%	39,18%
Medellín A.M.	66.886	60,67%	39,33%
Barranquilla A.M.	48.232	69,92%	30,08%
Cali A.M.	47.744	66,33%	33,67%
Cartagena	24.306	63,90%	36,10%
Cúcuta A.M.	20.058	35,51%	64,49%
Bucaramanga A.M.	19.445	58,17%	41,83%
Santa Marta	13.187	59,15%	40,85%
Valledupar	12.051	62,30%	37,70%
Montería	11.540	69,55%	30,45%
Pereira A.M.	11.181	53,45%	46,55%
Villavicencio	9.716	44,13%	55,87%
Sincelejo	8.157	66,92%	33,08%
Pasto	7.975	45,82%	54,18%

Fuente: Cálculos propios a partir de la GEIH del DANE, 2023.

Por su parte, la formalización se observa cierta heterogeneidad entre las regiones. Aunque Vaupés y Vichada se reportan como las zonas con las mayores proporciones de empleadas domésticas con contrato (98% y 94% respectivamente) todos ellos son verbales y con salarios promedio muy por debajo del salario mínimo mensual indicado por ley de alrededor de 600 mil. Por su parte, ciudades principales como Bogotá con 21% y Medellín con 20% se destacan como aquellas con mayores niveles de contratos escritos que puede ser ocasionado por la alta concentración de sindicatos y desencadena en mejores salarios promedio con 886.154 y 928.920 respectivamente.

Gráfico 8. Condiciones laborales y seguridad social en las principales áreas urbanas para empleadas domésticas



Fuente: Cálculos propios a partir de la GEIH del DANE, 2023.

Adicionalmente, estas diferencias regionales son aún más marcadas al distinguir entre trabajadoras dependientes e independientes. Barranquilla reporta que un 70% de las empleadas trabajan como dependientes, aunque su rotación de personal es la mayor del país (3,35 años de permanencia en promedio) y tienen mayores niveles de satisfacción. Por su parte aquellas que son independientes en promedio tienen menores salarios, jornadas más pequeñas y mayor insatisfacción, aunque su permanencia en el empleo es mayor pues permanecen 8 años en promedio en ciudades como Sincelejo y Valledupar.

En cuanto a las prestaciones sociales, también se observan marcadas diferencias entre las regiones. Por ejemplo, en lo que respecta a la cobertura en salud, si bien a nivel nacional cerca del 95% de la población está afiliada, existen lugares donde esta cifra disminuye, como en Vichada, con un 72%, y Guainía, con un 86%. La afiliación a pensión en regiones como Valledupar, Guaviare, Riohacha y Quibdó no alcanza el 1%, mientras que la afiliación a las ARL en Montería, Valledupar, Casanare, Florencia y Vichada se sitúa alrededor del 1%. Esta disparidad en la seguridad social a lo largo de las diferentes regiones, como se muestra en la gráfica 1, resalta las discrepancias en la cobertura que existen en todo el territorio.

*Tabla 12. Condiciones laborales en las principales áreas urbanas para empleadas domésticas por tipo de trabajador*

	Ocupados	Satisfecho con el trabajo	Quiere cambiar de trabajo	Años en el empleo	Horas promedio diarias de trabajo	Salario promedio
<b>Dependientes</b>						
Bogotá	73.422	83,86%	19,12%	4,82	5,59	1'091.866
Medellín A.M.	40.579	88,56%	15,55%	5,08	5,45	1'108.473
Barranquilla A.M.	33.723	84,35%	30,47%	3,35	6,10	1'003.743
Cali A.M.	31.671	77,77%	36,20%	3,69	4,93	908.736
Cartagena	15.531	75,78%	39,02%	4,48	5,78	766.518
Cúcuta A.M.	7.122	80,31%	29,38%	4,54	6,52	949.936
Bucaramanga A.M.	11.311	89,86%	11,75%	3,23	6,04	1'038.114
Santa Marta	7.800	87,13%	20,22%	3,58	5,63	728.823
Valledupar	7.508	73,08%	30,55%	2,23	5,65	540.952
Montería	8.026	81,21%	26,95%	2,61	5,12	588.288
Pereira A.M.	5.977	84,74%	11,94%	4,14	5,48	1'117.067
Villavicencio	4.288	82,99%	26,06%	2,64	5,48	935.123
Sincelejo	5.459	74,46%	22,93%	3,29	5,70	568.726
Pasto	3.654	68,78%	47,55%	3,42	4,54	571.049

	Ocupados	Satisfecho con el trabajo	Quiere cambiar de trabajo	Años en el empleo	Horas promedio diarias de trabajo	Salario promedio
<b>Independiente</b>						
Bogotá	47.305	77,51%	44,97%	7,12	3,82	568.145
Medellín A.M.	26.307	86,29%	31,00%	7,49	4,03	635.139
Barranquilla A.M.	14.509	67,46%	54,07%	6,30	3,91	357.860
Cali A.M.	16.073	69,42%	47,77%	4,59	3,88	544.696
Cartagena	8.774	62,97%	53,02%	7,38	3,30	325.047
Cúcuta A.M.	12.936	74,46%	42,26%	6,50	4,13	463.531
Bucaramanga A.M.	8.135	84,71%	24,98%	6,24	4,09	559.537
Santa Marta	5.387	70,88%	34,40%	7,15	4,01	354.983
Valledupar	4.543	58,40%	59,05%	8,57	3,65	282.465
Montería	3.513	70,42%	51,56%	4,41	3,28	245.554
Pereira A.M.	5.204	59,95%	34,71%	7,59	4,35	549.653
Villavicencio	5.428	75,47%	40,85%	6,89	4,39	566.614
Sincelejo	2.698	50,65%	59,38%	8,12	3,61	235.675
Pasto	4.321	57,95%	62,73%	6,70	2,64	307.629

Fuente: Cálculos propios a partir de la GEIH del DANE, 2023.

A su vez las condiciones socioeconómicas de las empleadas domésticas cambian a lo largo del territorio nacional. Ciudades fronterizas como Cúcuta tienen altos niveles de migración de un 16% o Pasto con menores niveles llegando a menos del 1%.

*Tabla 13. Condiciones socioeconómicas en las principales áreas urbanas para trabajadoras domésticas*

	Migrante	Jefe de hogar	Menores en el hogar	Ningún acceso a producto financiero	Ningún sustento durante desempleo	Días promedio al cuidado (directo)
Bogotá	3,53%	53,08%	0,85	36,79%	52,71%	0,97
Medellín A.M.	4,23%	49,27%	0,89	29,69%	44,50%	1,08
Barranquilla A.M.	8,08%	41,82%	1,29	39,00%	24,18%	1,17
Cali A.M.	3,40%	55,69%	0,98	54,49%	44,19%	1,35
Cartagena	5,02%	53,37%	1,22	66,28%	26,77%	0,94
Cúcuta A.M.	15,65%	56,16%	1,17	46,71%	35,67%	1,33

	<b>Migrante</b>	<b>Jefe de hogar</b>	<b>Menores en el hogar</b>	<b>Ningún acceso a producto financiero</b>	<b>Ningún sustento durante desempleo</b>	<b>Días promedio al cuidado (directo)</b>
Bucaramanga A.M.	5,79%	51,23%	1,05	38,95%	39,61%	1,15
Santa Marta	11,03%	56,60%	1,38	73,50%	21,71%	1,26
Valledupar	12,71%	21,68%	1,43	60,82%	36,74%	1,51
Montería	2,47%	50,54%	1,30	71,02%	24,27%	1,50
Pereira A.M.	4,46%	58,94%	0,86	29,30%	53,34%	1,20
Villavicencio	5,07%	62,70%	1,15	41,78%	23,15%	1,58
Sincelejo	1,78%	55,11%	1,47	72,63%	39,79%	1,32
Pasto	0,26%	51,77%	0,98	74,55%	48,09%	2,03

Fuente: Cálculos propios a partir de la GEIH del DANE, 2023.

Dado que se ha identificado la heterogeneidad en las condiciones sociales, económicas y laborales de las empleadas domésticas, hacer una distinción regional en el análisis es fundamental. En consecuencia, se propone la implementación de un algoritmo de agrupación que permita realizar un análisis más especializado sobre ciudades con características similares.

Se diseñó un algoritmo de agrupación para analizar la división de las áreas-ciudades del país en tres grupos, usando variables relacionadas con el trabajo doméstico. Estas variables incluyen características demográficas como la edad, condiciones laborales promedio como las horas trabajadas semanalmente y el ingreso mensual promedio, así como las tasas generales del mercado laboral del servicio doméstico, incluyendo la cantidad de ocupados y desocupados.

Aunque existen varias metodologías propuestas en la literatura, el algoritmo de agrupamiento k-means es el más comúnmente utilizado debido a su simplicidad, por lo que es el seleccionado en este caso. A continuación, se describe su proceso:

El algoritmo k-means comienza seleccionando de forma aleatoria k centroides iniciales, donde k representa el número deseado de grupos. Luego, asigna cada punto de datos al centroide más cercano, creando así las k agrupaciones iniciales. Posteriormente, recalcula los centroides de cada grupo tomando la media de todos los puntos de datos asignados a ese centroide. Este proceso se repite iterativamente hasta que los centroides convergen o hasta que se alcance un número máximo de iteraciones predeterminado.

El resultado final es un conjunto de  $k$  agrupaciones, donde cada punto de datos pertenece al grupo cuyo centroide es el más cercano. Este enfoque permite identificar patrones y similitudes entre las áreas del país en función de las variables seleccionadas, lo que facilita el análisis y la toma de decisiones (ver gráfico 2).

Así, usando la metodología *K-means*, los clúster quedan especificados como:

1. Clúster Ciudades principales: Barranquilla A.M., Medellín A.M. y Cali A.M.
2. Clúster Ciudades intermedias: Bucaramanga A.M., Santa Marta, Villavicencio, Pasto, Cúcuta A.M., Armenia, Pereira A.M., Ibagué, San Andrés, Cartagena, Tunja, Manizales A.M., Florencia, Popayán, Valledupar, Montería y Neiva.
3. Clúster Ciudades periféricas: Quibdó, Riohacha, Sincelejo, Arauca, Casanare, Putumayo, Amazonas, Guainía, Guaviare, Vaupés, Vichada.

#### **a. Clúster Bogotá**

Bogotá, siendo la capital del país, sobresale por albergar el mayor número de empleadas domésticas registradas. En 2023, el número de trabajadoras del servicio doméstico ascendió a 120,726, de las cuales el 39% trabajaba por cuenta propia. En la siguiente tabla se muestran algunas estadísticas descriptivas de varias características de esta población.

En términos de formalización laboral, la ciudad se sitúa cerca del promedio nacional, donde el 66% de las empleadas domésticas tienen contrato y el 45% de ellos son escritos. El 94% está afiliada a salud y es la segunda ciudad con un mayor nivel de afiliación de manera contributiva. Además, en lo que respecta a ARL y pensión, Bogotá sobresale con valores significativamente superiores al promedio nacional, ya que la afiliación a estas entidades alcanza el 30%.

Ahora, aunque poseen alta formalización, su mercado laboral tiene fuertes distinciones de acuerdo con el tipo de contratación. Aquellas empleadas domésticas que trabajan de manera independiente reciben un 48% menos salario que aquellas dependientes o internas y trabajan menos días en promedio a la semana. Adicionalmente, estas trabajadoras por cuenta propia poseen mayores cargas familiares ya que el 62% de ellas son madres jefas de hogar, 48% de ellas no tienen una red de apoyo en caso de no tener empleo y poseen un promedio de 0.87 menores en el hogar lo que genera un panorama económico desolador alrededor de estos hogares.



Por su parte, en cuanto a accesibilidad financiera, las trabajadoras capitalinas tienen el mayor porcentaje de acceso a productos financieros (63%) y muy por encima del promedio del país (43%).

Estas particularidades convierten a Bogotá en un caso fundamental de análisis para el presente estudio.

Tabla 14. Estadísticas Bogotá

	Bogotá D.C
<b>Características utilizadas</b>	
Edad promedio	48,45
Horas trabajadas promedio a la semana	36,72
Ingreso promedio mensual	895.181
Ocupados	120.727
Desocupados	40.032
<b>Variables socioeconómicas</b>	
Tamaño del hogar	3,30
Ingreso per cápita del hogar	889.173
Hogar en pobreza monetaria	42,04%
Migrante	4.265 (3,53%)
Vivienda en la que vive es	
<i>Propia</i>	30,40%
<i>Arriendo</i>	62,26%
<i>Usufructo</i>	6,07%
Acceso financiero	
<i>Tradicional</i>	62,58%
<i>Otro</i>	0,87%
<i>Ninguno</i>	36,79%
<b>Condiciones laborales</b>	
Beneficios	
<i>Vacaciones</i>	27,63%
<i>Prima</i>	3,77%
<i>Cesantías</i>	29,95%
<i>Incapacidades</i>	27,63%
<b>Pagos en especie</b>	
<i>Alimentos</i>	22,35%
<i>Vivienda</i>	6,01%
Subsidios	
<i>Alimentación</i>	0,88%

<i>Transporte</i>	21,98%
<i>Familiar</i>	4,64%

Fuente: Cálculos propios a partir de la GEIH del DANE

### **b. Clúster 1: Ciudades principales**

En este primer clúster, obtenido a través del proceso de k-means, se agrupan tres de las ciudades principales: Medellín, Barranquilla y Cali. Estas ciudades siguen a la capital en el número de empleadas domésticas en 2023, con 66,866, 48,232 y 47,744 trabajadoras respectivamente.

En este clúster, se incluyen ciudades donde, en promedio, las empleadas del servicio doméstico tienen 46 años y el 5% de ellas son migrantes. El 55% de ellas es jefe de hogar, el 56% se apoya en sus ahorros al perder el empleo y tienen en promedio de 0.84 menores en el hogar, mostrando la carga del cuidado que tienen dentro de su hogar. Por su parte, al provenir de ciudades principales, su familiaridad con el sistema financiero es mayor ya que el 71% reporta tener acceso a este tipo de productos, donde la mayoría de estos son tradicionales con un 68%.

Adicionalmente, este clúster se caracteriza por tener el conjunto de ciudades con las mejores condiciones laborales. Las empleadas domésticas de esta zona trabajan 38 horas con un ingreso mensual de 962,001 pesos, lo que se aproxima a las especificaciones de ley. El 67% de ellas tiene un contrato, y aunque el 79% son verbales, tienen una alta cobertura en seguridad social ya que el 96% está afiliado a salud, el 23% está afiliado a pensión y el 22% a ARL. Además, el 12% de ellas tienen contrato a término indefinido, que es el doble de lo reportado a nivel nacional (6%).

De este grupo destaca Medellín ya que es la ciudad con mejores índices de formalización laboral a nivel nacional. Allí el 62% de las empleadas domésticas tienen contrato y casi la mitad de ellos son escritos (44%). Además, es la ciudad donde el mayor porcentaje de trabajadoras están afiliadas a salud mediante el régimen contributivo con un 58%. En cuanto a seguridad para la vejez y en el trabajo también es la primera ciudad en cobertura con un 38% y 36% de las empleadas afiliadas. Esto conlleva a que los salarios sean un 51% que el promedio nacional (1'056,727 comparado con 698,828).

*Tabla 15. Estadísticas clúster 1 – Ciudades principales*

	Promedio clúster	Medellín
--	------------------	----------

<b>Características utilizadas</b>		
Edad promedio	46,37	47,97
Horas trabajadas promedio a la semana	38,30	38,11
Ingreso promedio mensual	962.001	1'056.727
Ocupados	54.287	66.886
Desocupados	14.920	17.031
<b>Variables socioeconómicas</b>		
Tamaño del hogar	3.66	3,44
Ingreso per cápita del hogar	736.648	812.184
Hogar en pobreza monetaria	44,75%	36,26%
Migrante	2.782 (5,12%)	2.826 (4,23%)
Vivienda en la que vive es		
<i>Propia</i>	33,17%	34,08%
<i>Arriendo</i>	45,55%	49,02%
<i>Usufructo</i>	18,08%	14,87%
Acceso financiero		
<i>Tradicional</i>	67,85%	70,12%
<i>Otro</i>	3,45%	0,17%
<i>Ninguno</i>	29,67%	29,69%
<b>Condiciones laborales</b>		
Beneficios		
<i>Vacaciones</i>	1,71%	27,50%
<i>Prima</i>	1,98%	0,37%
<i>Cesantías</i>	1,52%	26,95%
<i>Incapacidades</i>	1,28%	26,70%
Pagos en especie		
<i>Alimentos</i>	31,38%	37,99%
<i>Vivienda</i>	6,73%	14,08%
Subsidios		
<i>Alimentación</i>	0,96%	0,78%
<i>Transporte</i>	17,66%	18,39%
<i>Familiar</i>	3,81%	4,54%

Fuente: Cálculos propios a partir de la GEIH del DANE.

### c. Clúster 2: Ciudades intermedias

En este clúster, obtenido del proceso de k-means, se agrupan 17 áreas: Bucaramanga A.M., Santa Marta, Villavicencio, Pasto, Cúcuta A.M., Armenia, Pereira A.M., Ibagué, San Andrés, Cartagena, Tunja, Manizales A.M., Florencia, Popayán, Valledupar, Montería y Neiva. En

promedio, las ciudades de este grupo tienen 10,001 empleadas domésticas, donde el 49% de ellas tiene estudios en secundaria o superiores.

En este clúster, se consideran ciudades donde, en promedio, las empleadas del servicio doméstico tienen 45 años, y el 5% de ellas son migrantes. Además, es posible observar que el 48% trabajan como independientes lo que puede responder a que permite ajustar sus horarios a sus tareas del cuidado en el hogar pues el 57% de ellas son jefes de hogar con 1,15 menores en promedio y dedican en promedio 1.18 días en actividades del cuidado.

En cuanto a sus condiciones laborales, las empleadas domésticas de estas ciudades solo el 54% de estas empleadas tiene un contrato, trabajan una jornada promedio muy cercana a la jornada completa especificada por ley (en promedio 37 horas a la semana y ## días), aunque sus ingresos se alejan del salario mínimo con un ingreso promedio de 726,456 al mes. Además, están por debajo del promedio nacional en afiliaciones a seguridad social ya que solo el 20% está afiliado al régimen contributivo en salud, el 10% está afiliado a pensión y el 9% a ARL.

De este conjunto, es importante destacar a Bucaramanga, debido a que se ha reportado en diversas investigaciones nacionales. Esta ciudad alberga 19.445 empleadas domésticas donde el 6% de ellas son migrantes. Además, sus niveles de formalización no se alejan del promedio nacional con un 37% de las empleadas son bachilleres. Es una ciudad donde se concentran 384 empleadas asalariadas (tercera a nivel nacional) y 10.926 internas quienes con un salario promedio de alrededor 1.2 millones de pesos tienen ingresos 45% que aquellas que trabajan por cuenta propia.

Tabla 16. Estadísticas clúster 2 – Ciudades intermedias

	Promedio clúster	Bucaramanga
<b>Características utilizadas</b>		
Edad promedio	45,49	45,73
Horas trabajadas promedio a la semana	37,01	40,41
Ingreso promedio mensual	726.457	949.285
Ocupados	10.010	19.445
Desocupados	2.888	4.176
<b>Variables socioeconómicas</b>		
Tamaño del hogar	3,55	3,54
Ingreso per cápita del hogar	458.777	658.061
Hogar en pobreza monetaria	62,11%	40,82%
Migrante	624 (6,23%)	1.125 (5,79%)
Vivienda en la que vive es		
<i>Propia</i>	27,98%	23,86%

<i>Arriendo</i>	39,67%	55,46%
<i>Usufructo</i>	21,19%	11,50%
Acceso financiero		
<i>Tradicional</i>	54,09%	60,88%
<i>Otro</i>	1,68%	0,17%
<i>Ninguno</i>	44,84%	38,95%
<b>Condiciones laborales</b>		
Beneficios		
<i>Vacaciones</i>	9,30%	12,12%
<i>Prima</i>	3,37%	2,92%
<i>Cesantías</i>	9,09%	12,08%
<i>Incapacidades</i>	8,08%	11,78%
Pagos en especie		
<i>Alimentos</i>	30,80%	38,89%
<i>Vivienda</i>	7,25%	11,38%
Subsidios		
<i>Alimentación</i>	1,16%	1,95%
<i>Transporte</i>	8,47%	8,75%
<i>Familiar</i>	0,57%	0,20%

Fuente: Cálculos propios a partir de la GEIH del DANE.

#### **d. Clúster 3: Ciudades periféricas**

En este clúster, obtenido mediante el proceso de k-means, se agrupan 11 áreas: Quibdó, Riohacha, Sincelejo, Arauca, Casanare, Putumayo, Amazonas, Guainía, Guaviare, Vaupés y Vichada. En promedio, este grupo de departamentos cuenta con 1,911 empleadas domésticas, de las cuales el 47% trabajan por cuenta propia.

Primeramente, el mercado laboral en estas regiones es carente de condiciones óptimas. Alejado de lo propuesto por la OIT, pese a que la jornada promedio es cercana a un trabajo de tiempo completo (37 horas a la semana), el ingreso mensual promedio de las empleadas domésticas de estas zonas es de 576,962 pesos que representa solo el 58% del salario mínimo vigente. Además, solo el 59% de ellas tienen un contrato lo que repercute en que solo el 4% de ellas esté afiliada a salud como contribuyente y únicamente el 1% a pensión y ARL.

Por su parte, este grupo de territorios destaca por tener la mayor proporción de empleadas domésticas migrantes ya que en promedio 15% de ellas reportan que han cambiado su país

de residencia en los últimos 10 años. Además, son en promedio más jóvenes que el resto del país (40 años) y con hogares más numerosos con 3,94 miembros y 1,47 menores.

Por su parte, es importante destacar la precariedad del acceso a entidades financieras ya que solo el 41% reporta tener productos financieros tradicionales y la mayoría no tienen ningún producto bancario (59%). Esto puede deberse a que en estas regiones la presencia de las oficinas bancarias es menor y lleva a las trabajadoras a utilizar efectivo o herramientas digitales de fácil acceso para el manejo de salarios y pagos pertinentes.

Finalmente, mostramos a Guaviare como una región interesante para el presente documento debido a que sus relaciones laborales dentro del servicio doméstico son bastante informales. Allí solo el 65% tiene un contrato y el 98% de ellos son verbales. Además, aunque la vinculación más frecuente es como trabajadoras internas con un 60%, la afiliación a pensiones y a ARL es menor al 1% lo que refleja fuertes dificultades para legalizar su seguridad social.

*Tabla 17. Estadísticas clúster 3 – Ciudades periféricas*

	<b>Promedio clúster</b>	<b>Guaviare</b>
<b>Características utilizadas</b>		
Edad promedio	40,76	43,15
Horas trabajadas promedio a la semana	37,44	25,56
Ingreso promedio mensual	576.963	408.151
Ocupados	1.991	701
Desocupados	886	316
<b>Variables socioeconómicas</b>		
Tamaño del hogar	3,94	3,36
Ingreso per cápita del hogar	345.251	382.829
Hogar en pobreza monetaria	78,70%	60,58%
Migrante	303 (15,21%)	42 (5,99%)
Vivienda en la que vive es		
<i>Propia</i>	24,92%	25,46%
<i>Arriendo</i>	32,33%	58,97%
<i>Usufructo</i>	21,83%	12,40%
Acceso financiero		
<i>Tradicional</i>	40,85%	57,46%
<i>Otro</i>	0,00%	0,00%
<i>Ninguno</i>	59,08%	42,54%
<b>Condiciones laborales</b>		

Beneficios		
<i>Vacaciones</i>	1,71%	1,19%
<i>Prima</i>	1,98%	1,19%
<i>Cesantías</i>	1,52%	0,00%
<i>Incapacidades</i>	1,28%	0,00%
Pagos en especie		
<i>Alimentos</i>	31,38%	6,99%
<i>Vivienda</i>	6,73%	0,80%
Subsidios		
<i>Alimentación</i>	2,35%	0,00%
<i>Transporte</i>	3,21%	1,19%
<i>Familiar</i>	0,00%	0,00%

Fuente: Cálculos propios a partir de la GEIH del DANE.

#### 6.4. Planes de desarrollo en los territorios

Con el propósito de examinar las estrategias gubernamentales de los territorios en favor de la formalización de los trabajadores domésticos, se realizó un análisis exhaustivo de los planes de desarrollo distritales de las dos últimas administraciones de las 10 ciudades con mayor cantidad de empleadas en este sector: Barranquilla, Bogotá, Bucaramanga, Cali, Cartagena, Cúcuta, Medellín, San José del Guaviare, Santa Marta y Valledupar. Con este fin, se diseñó un algoritmo de reconocimiento de texto para identificar la relevancia de ciertas temáticas en los planes de trabajo. Se consideraron diversos conceptos relacionados con los objetivos de este estudio, como la garantía de derechos, la formalización, la inclusión laboral, los riesgos laborales, entre otros. A continuación, se exponen los resultados de este análisis.

Durante el período 2020-2023, las principales ciudades se centraron en el apoyo al emprendimiento para generar empleo formal y de calidad. Bogotá y Cúcuta enfocaron sus esfuerzos en la búsqueda de una productividad sostenible mediante programas de economía cultural y creativa, acompañados de formación pertinente, con un alcance que superó las 50 mil personas. Cartagena y Valledupar propusieron estrategias de crecimiento económico con un enfoque de género, como "Valledupar emprendedora" y "Mujeres con Autonomía Económica", destinadas a promover el ejercicio y la garantía de los derechos económicos y laborales de las mujeres desde una perspectiva diferencial, con el objetivo de brindar igualdad de oportunidades. Por otro lado, San José del Guaviare, además del apoyo al empleo formal, planteó una estrategia para prevenir el trabajo infantil doméstico, un problema característico de la región.

Basándose en el octavo Objetivo de Desarrollo Sostenible "Trabajo decente y crecimiento económico", Colombia propone en su Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 la generación de un aparato productivo nacional transformado, que garantice empleos con ingresos dignos y seguridad laboral, promoviendo el diálogo y el cumplimiento de los derechos. Para lograrlo, se proponen estrategias de formalización laboral, como el Registro de Empleadores del Trabajo Doméstico, incentivos para la afiliación al Sistema Integral de Seguridad Social y un Programa Nacional de Gestión de la Salud y la Seguridad, que incluye un plan de inspección, vigilancia y control (IVC) en los hogares que contratan servicios de cuidado. Todas estas medidas se proponen desde una perspectiva de género y en concordancia con los convenios 142 y 189 de la OIT.

Asimismo, para el próximo cuatrienio 2024-2028, los borradores de los planes de las principales ciudades tienen como uno de sus pilares la formalización del empleo. Ciudades con una alta concentración de empleadas domésticas, como Bogotá y Medellín, proponen estrategias, programas y proyectos como "Bogotá Confía en su Potencial" y el proyecto "Tejiendo cuidados para la autonomía económica de las mujeres", con el fin de generar ingresos que permitan a las mujeres alcanzar estabilidad, formalización laboral y autonomía económica progresiva. Estos programas no solo buscan mejorar las condiciones laborales de los empleados informales, sino también promover la redistribución de las tareas domésticas entre todos los miembros de la familia y fomentar emprendimientos para diversificar los ingresos.

Por su parte, Cartagena reconoció la importancia del componente de género en su enfoque hacia el trabajo doméstico, ya que las mujeres representan el doble de empleados que los hombres en este sector, con condiciones laborales subóptimas, a pesar de contribuir con el 10% del PIB global. Por ello, desde la línea estratégica de Seguridad Humana, se propone el programa "Ingreso y Trabajo para la Superación de la Pobreza Extrema", que formaliza el trabajo informal mediante la creación de cooperativas y asociaciones para garantizar derechos laborales, junto con el impulso a los emprendimientos y el apoyo a las pequeñas empresas. Además, desde la perspectiva de un Desarrollo Económico Equitativo y Sostenible, el programa "Derecho al Trabajo en Condiciones de Igualdad y Dignidad", en colaboración con la Secretaría de Participación, propone la creación de 8 espacios o acciones de ciudad para promover la inclusión de mujeres en el trabajo formal y el desarrollo de los emprendimientos femeninos.

Otras ciudades proponen impulsar el empleo digno de manera generalizada para todos los trabajadores. Santa Marta, a través de la Secretaría de Desarrollo Económico y Competitividad, plantea una ruta hacia el empleo digno que incluye la promoción de la vinculación laboral formal, el fortalecimiento de habilidades mediante la educación y la



implementación de la primera Agencia de Empleo Distrital de la ciudad. Bucaramanga y Cali, mediante sus programas de generación y formalización del empleo, se centran en el fortalecimiento de capacidades para generar nuevos ingresos y el apoyo a las asociaciones a través de la asistencia técnica a más de 400 planes de negocios que contribuyan a la formalidad y legalidad laboral y empresarial.

En resumen, las estrategias gubernamentales para la formalización de las empleadas domésticas no se limitan específicamente a este sector. Esto se debe a que las estrategias de formalización laboral propuestas en los planes de desarrollo territorial tienen un enfoque general para todos los trabajadores, apoyándose en el fomento del emprendimiento. Sin embargo, a partir de las estrategias del Plan de Desarrollo Nacional en busca de un trabajo decente para las empleadas domésticas, los planes regionales siguen esta directriz y están incorporando estrategias específicas para este sector en sus planes de trabajo para el próximo período 2024-2028.

## **7. Vulnerabilidad social y organización política en el trabajo doméstico**

En América Latina, la realidad de las trabajadoras domésticas se ve influenciada por una serie de factores históricos y socioeconómicos. Por un lado, el legado colonial y la migración rural, junto con situaciones como el destierro y el desplazamiento debido al conflicto armado, particularmente en Colombia, han llevado a que las mujeres afrodescendientes e indígenas sean las principales ocupantes de este tipo de empleo (Stankova, 2021).

Los trabajadores domésticos remunerados tienen características que los distinguen de otros asalariados, especialmente porque su empleador no es una empresa u organismo público, sino un hogar. Tradicionalmente, este tipo de trabajo ha sido desempeñado por mujeres de bajos ingresos, con bajos niveles educativos y pertenecientes a diversos grupos étnicos, a menudo viéndolo como su única opción de inserción laboral (Gontero, Velásquez, 2023).

Uno de los mayores desafíos que enfrentan estos trabajadores es la migración, lo que los expone a situaciones de abuso. Por ejemplo, en el Medio Oriente, el sistema de patrocinio de kafala, que inicialmente pretendía proteger a los trabajadores migrantes, se ha convertido en una herramienta de vulnerabilidad al trabajo forzoso, al vincular el derecho de residencia en el país al contrato con el empleador (ANUE, 2022).

A pesar de los avances normativos, la realidad de los trabajadores domésticos sigue siendo desafiante. Si bien el Convenio 189 de la OIT ha propiciado la aparición de sindicatos en

todo el mundo, muchas de las condiciones de discriminación estructural persisten. Es crucial que estos sindicatos se organicen de manera efectiva para vigilar y presionar por el cumplimiento de los derechos laborales (Care, 2021).

En el contexto colombiano, aunque existen algunos sindicatos y mesas intersindicales, aún falta un mayor nivel de organización y representación política. Sin embargo, se han observado iniciativas como el Sindicato Nacional de Trabajadoras del Servicio Doméstico (Sintrasedom) y UTRASD, este último con un enfoque étnico y un crecimiento notable en número de afiliados y acciones en terreno (Care, 2021).

Por otro lado, se han realizado esfuerzos para fortalecer el liderazgo femenino en estas organizaciones, con programas de capacitación como el "Strategy, Organizing, Leadership" (SOL) de la National Domestic Workers' Alliance (NDWA) de Estados Unidos. Estos programas han demostrado aumentar las capacidades de desarrollo organizacional y liderazgo de las participantes, lo que podría generar efectos positivos a largo plazo para el sector del trabajo doméstico (ILO, 2021).

Además, se han llevado a cabo investigaciones para comprender mejor la efectividad de la organización de trabajadores informales en sectores como el trabajo doméstico y la construcción. Estos estudios han identificado obstáculos y logros, destacando la importancia de las organizaciones en la lucha por mejores condiciones laborales (Rojas-García, et al., 2022).

### **7.1. Rol de las organizaciones y movimientos sociales**

Las organizaciones y movimientos sociales a nivel mundial desempeñan un papel crucial en la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores domésticos. Ejemplos de ello incluyen sindicatos como Kalayaan y CFMW en el Reino Unido y los Países Bajos, así como el MTUC en Malasia, que han establecido plataformas y comisiones especiales para proteger y mejorar las condiciones de trabajo de las empleadas domésticas (D'souza, 2010).

En Colombia, diversas organizaciones y sindicatos han emprendido campañas para visibilizar y materializar los derechos de las trabajadoras domésticas. Una de estas iniciativas es la campaña y sitio web "Hablemos de empleadas domésticas", que busca movilizar a las trabajadoras en torno a la defensa de sus derechos. Además, se ha desarrollado la aplicación "Aliadas", en colaboración con sindicatos, la ENS y la cooperación internacional, que proporciona a las trabajadoras herramientas para calcular su salario, acceder a información sobre derechos laborales y denunciar abusos (Care, 2021).

Sin embargo, las organizaciones políticas y sindicales enfrentan desafíos significativos para lograr una representación efectiva de los trabajadores domésticos. Entre estos desafíos se encuentran los trámites burocráticos, la dificultad para organizar a los trabajadores individualmente, la baja capacidad de pago de cuotas sindicales y la alta rotación de miembros. La falta de un grupo formal de empleadores también dificulta el compromiso y la negociación (N.D, 2024).

## **7.2. Perspectiva de género y organización política**

La condición de género de las empleadas domésticas agrava su precariedad laboral, especialmente cuando carecen de un contrato legal. En Colombia, persiste una fuerte influencia patriarcal en el mercado laboral, lo que se refleja en la tendencia de que las mujeres ganen menos y sean relegadas a áreas consideradas tradicionalmente "femeninas", lo que resulta en una menor remuneración en comparación con los hombres (Granada, Salas, Vargas, 2018).

Este modelo patriarcal asigna a las mujeres el papel de realizar tareas domésticas y de cuidado, perpetuando la desigualdad de género en el ámbito laboral. La denominada "domesticación del trabajo" implica que las mujeres ingresen al mercado laboral con trabajos que históricamente se han asociado con el ámbito familiar, como el cuidado del hogar y el cuidado de los niños (Granada, Salas, Vargas, 2018).

Un estudio realizado por CARE (2021) en Colombia revela las difíciles condiciones en las que trabajan las empleadas domésticas, caracterizadas por la desregulación y la precariedad laboral. A pesar de algunos esfuerzos de sindicalización, los bajos salarios y las largas jornadas dificultan su participación activa en los sindicatos. Además, una proporción significativa de estas trabajadoras no están sindicalizadas y desconocen estas organizaciones, lo que resalta la importancia de brindarles acceso a la información y la oportunidad de decidir si desean o no participar en ellas.

En el estado de Oaxaca, México, se llevó a cabo un estudio multidisciplinario para comprender las circunstancias y contextos de vida de las trabajadoras del hogar. Se utilizaron metodologías cuantitativas y cualitativas, incluyendo entrevistas a trabajadoras del hogar, empleadores y representantes de la sociedad civil, así como grupos focales. Los resultados proporcionaron una comprensión profunda del mercado laboral del hogar remunerado en Oaxaca y las necesidades de las trabajadoras, lo que es fundamental para promover la formalización y el acceso a la seguridad social para este grupo (Goldsmith, et al., 2022).

### **7.3. Trabajo de campo: desarrollo 7 grupos focales**

Con el fin de abordar el objetivo específico orientado a llevar a cabo un trabajo de campo cualitativo, enfocándonos en agrupaciones representativas de las poblaciones de trabajadores de servicios domésticos, actores relevantes y expertos, tanto en el ámbito urbano como en el rural, la finalidad es llevar a cabo este estudio mediante la implementación de 7 grupos focales distribuidos en 3 regiones del país y Bogotá.

Para la identificación de los grupos representativos de trabajadores domésticos, se llevó a cabo un sondeo exhaustivo de las distintas agremiaciones que puedan participar en la conformación de estos grupos focales.

En respuesta a esta situación, se organizó un encuentro virtual el 9 de febrero de 2024 con la participación de 9 personas provenientes de 6 organizaciones y sindicatos que representan a trabajadoras domésticas. Las organizaciones involucradas fueron la Fundación Hablemos de Trabajo Doméstico, la Fundación Bien Humano, Sintrahin, Asotrabajadoras, UTRASD y Utrahogar. Durante el encuentro, se proporcionó una contextualización sobre la situación de las trabajadoras domésticas, se expusieron los objetivos del proyecto y su metodología. Además, se presentó la planificación de los grupos focales que se tenían previsto llevar a cabo y se resaltó la importancia de la colaboración conjunta entre todas las partes involucradas.

Las invitaciones para este encuentro virtual fueron enviadas a través de correo electrónico, acompañadas de una infografía que resume los aspectos clave del proyecto. Además, se realizó un seguimiento individualizado mediante llamadas telefónicas a cada organización para confirmar su participación en el encuentro virtual. Se logró como respuesta el respaldo al proyecto donde resaltaron la importancia de abordar este tipo de conversaciones alrededor del trabajo doméstico en esferas académicas e investigativas. Así mismo, pusieron a disposición el material bibliográfico e investigativo, y herramienta de datos estadísticos (Valor doméstico) pertenecientes a estas organizaciones. Las organizaciones expresaron apoyo para la realización de los grupos focales, permitiendo un acercamiento a los y las trabajadoras del servicio doméstico. Además, uno de los sindicatos resalta la importancia actual a la región de Santander y Bucaramanga.

Además, se buscará la participación de actores significativos provenientes de las tres regiones relevantes. En el proceso de identificación de estas regiones, se realizará un análisis detallado que permita delimitar claramente las características y peculiaridades de cada una.

Se llevó a cabo una exhaustiva búsqueda bibliográfica que permitió identificar una variedad de estudios e investigaciones relacionadas con el trabajo doméstico en Colombia. A través

de este proceso, se pudo recopilar información valiosa que facilitó la selección de los lugares adecuados para la realización de los grupos focales. La mayoría de los estudios se han llevado a cabo en las ciudades de Medellín y Bogotá, donde se han realizado diversas encuestas y grupos focales dirigidos a trabajadoras del servicio doméstico y empleadores relacionadas a sus derechos laborales y cumplimiento de la norma.

Para la mayoría de los estudios se realiza una caracterización socioeconómica y sociodemográfica de los y las trabajadoras del servicio doméstico. En cuanto al tema jurídico o normativo se evidencia alto interés en el progreso y cumplimiento de la norma en la mayoría de los estudios. Además, se utilizaron varios tipos de fuentes de información como revisión bibliográfica, grupos focales, entrevistas, encuestas, y bases de datos como GEIH, DANE, ENUT.

En cuanto a los criterios de selección de las ciudades, se definieron los siguiente:

1. Elegir una ciudad en cada clúster.
2. Heterogeneidad en la distancia con respecto a la media del clúster para variables como: tipo de empleado, tenencia de contrato, salario promedio, afiliación a pensión y ARL.
3. Qué haya presentado variaciones significativas en los ocupados y desocupados en los últimos dos años.
4. Qué se encuentre priorizado por las organizaciones sindicales.
5. Heterogeneidad en las regiones y pocos estudios encontrados.

Las zonas rurales se priorizan adicionalmente teniendo en cuenta:

- Una cercanía al área urbana, es decir municipios a máximo 2 horas de distancia, clasificado como rural o intermedio por el DNP.
- Municipios que además tengan un sector turístico fuerte.

Con base en lo expuesto, se decidió llevar a cabo 7 grupos focales en diversas ciudades (Bucaramanga, San Gil, Medellín, Santa Fe de Antioquia, San José del Guaviare, Bogotá centro y Bogotá Bosa). Estos grupos focales se centrarán en la contextualización y caracterización de las trabajadoras domésticas, así como en sus características socioeconómicas. Además, se abordarán los escenarios de formalización laboral y su posible impacto en este sector, también se explorarán los miedos y expectativas que enfrentan las trabajadoras domésticas en su entorno laboral y social.

Posteriormente se les envió una carta a las organizaciones participantes, detallando los sitios seleccionados para llevar a cabo los grupos focales, donde se les informó que después de considerar varios criterios de selección como el número de desocupados y ocupados,

condiciones laborales, ingresos, así como información cualitativa recopilada a través de diferentes estudios y las sugerencias de algunas organizaciones, se determinaron los siguientes lugares con sus respectivas fechas y horarios:

**Bogotá Centro:** 20 de marzo de 2024 en la Facultad de Economía de la Universidad del Rosario (5:00pm-7:00pm)

**Bogotá Bosa:** 23 de marzo de 2024 (3:00pm-5:00pm) salón comunal

**Medellín:** 6 de abril de 2024 (3:00pm-5:00pm) Universidad Uniremington

**Santa Fe de Antioquia:** 5 de abril de 2024 (3:00pm-5:00pm) Museo Juan del Corral

**Bucaramanga:** 13 de abril de 2024 (3:00pm-5:00pm) Universidad Uniremington Bucaramanga

**San Gil:** 12 de abril de 2024 (3:00pm-5:00pm) Centro de convivencia San Gil

**San José del Guaviare:** 20 de abril de 2024 (2:00pm-4:00pm) Auditorio de Cenpagua- San José del Guaviare

Además, se les solicito conocer su opinión respecto a las fechas y horarios propuestos para los grupos focales. Ya que su retroalimentación es fundamental para asegurar que estos lugares sean convenientes y se adapten a sus necesidades. Además, se les solicito su ayuda con sugerencias o recomendaciones de espacios físicos adecuados para llevar a cabo estos grupos focales. Dado que ellos se encuentran en estos lugares, su conocimiento local es invaluable para identificar los entornos más propicios y cómodos. Así mismo se les informo que en estos espacios, la idea es poder desarrollar una actividad conjunta con aproximadamente 20 personas trabajadores del servicio doméstico, donde les proporcionaremos todos los materiales necesarios para la ejecución del grupo focal, además de un refrigerio y un subsidio de transporte de 20.000 pesos para su movilidad.

#### **7.4. Metodología desarrollo grupos focales**

Los grupos focales tienen como objetivo conocer desde la perspectiva de las y los trabajadores del servicio doméstico, frente a la formalización del trabajo doméstico. Tendrán lugar en el mes de marzo y abril y estarán sujetas a la disponibilidad de los participantes, así como a posibles modificaciones.

Se realizarán mediante la metodología café del Mundo-tipo taller, la cual consiste en organizar a los participantes en pequeños grupos donde conversarán sobre las preguntas y temas planteados, con cuatro participantes por grupo. Una de las participantes se encargará de hacer el registro de la conversación y conclusiones de su grupo, para posteriormente

compartirlas a la plenaria. Se espera en total tener un máximo de participantes que oscila entre 12 y 16 personas en cada grupo focal, 12 para las zonas más rurales y 16 para las zonas urbanas o ciudades principales.

Esta conversación se desarrollará alrededor de seis momentos.

### **Introducción al grupo focal, reglas y estructura.**

El propósito del taller es comprender, desde la perspectiva de las trabajadoras del servicio doméstico, los desafíos que enfrentan y colaborar en la creación de estrategias para mejorar las condiciones laborales que afrontan.

En este espacio de conversación, se establecen reglas fundamentales para fomentar un ambiente seguro y respetuoso. Todas las perspectivas son bienvenidas y valoradas, promoviendo la escucha activa y el respeto hacia las opiniones divergentes. Es importante mantener un ambiente de respeto, siendo conscientes de los tiempos de intervención de cada persona. Además, se solicita el permiso de todos los participantes para grabar la sesión, asegurando la confidencialidad y privacidad de la información compartida.

### **Primer momento: ejercicio se desarrolla para todo el grupo.**

#### **a. Rompehielos Grupal (5 minutos):**

Iniciar la sesión con un rompehielos divertido y participativo que involucre a todas las trabajadoras del servicio doméstico.

Una idea sería pedirles que se presenten y compartan una breve historia sobre sus zapatos favoritos o sobre su superhéroe favorito, explicando por qué los eligieron.

Ejemplo:

Diana dice: "Hola a todas, soy Diana. Mi superhéroe favorito es la Mujer Maravilla. Admiro su fuerza, valentía y su compromiso con la justicia. Desde niña, siempre me inspiró su capacidad para enfrentar cualquier desafío con determinación y coraje".

Explicación:

Después de compartir su historia, Diana explica por qué eligió a la Mujer Maravilla como su superhéroe favorito.

Dice: "Elegí a la Mujer maravilla como mi superhéroe favorito porque admiro su carácter fuerte y su compromiso con hacer el bien. Su capacidad para superar obstáculos y defender la justicia me motiva a ser valiente y luchar por lo que creo".

### **b. Presentación y Preguntas Generales (10 minutos):**

Invitar a cada participante a presentarse brevemente, mencionando su nombre y respondiendo a las preguntas generales propuestas.

- ¿Qué tuvo que hacer hoy para poder asistir a este taller?
- ¿Qué actividades realiza en su tiempo libre?

### **Segundo momento: contextualización ejercicio se desarrolla para todo el grupo.**

#### **c. Contextualización (15 min)-** preguntas generales de contexto sobre la labor desarrollada

- ¿Cómo transcurre su día a día en su labor como trabajadora del servicio doméstico y qué aspectos de su trabajo considera más gratificantes y desafiantes?
- ¿Cómo ha sido su experiencia en términos de reconocimiento y valoración por parte de sus empleadores?

### **Tercer momento: Identificación con un personaje: grupos de 4 o 5**

Vamos a hablar sobre una persona ficticia: “Susana” o “Camilo”: Dibujar en el papel periódico y acompañar con postics las respuestas.

#### **d. Desarrollo personaje (30 min)-** preguntas generales de contexto sobre la labor desarrollada

- ¿Cómo es Susana? ¿Qué características tiene (física, edad, cualidades y defectos, Familiares, Comunitarias Territoriales, Económicas, Laborales, del cuidado)? y ¿Que le gusta hacer?
- ¿Cuánto tiempo lleva trabajando como empleada doméstica?
- ¿Cuántas horas diarias y por cuantos días a la semana ejerce la labor de servicio doméstico?
- ¿Cómo influye su trabajo en su vida personal y familiar?
- Susana realiza otras labores que le generan ingresos además de ser empleada doméstica? ¿Cuáles?
- ¿Qué opciones considera Susana para generar más ingresos? Por ejemplo, emprender, buscar otro trabajo, continuar en el servicio doméstico, etc.



- ¿A quién buscaría o en quién se apoyaría Susana para llevar a cabo estas actividades y generar sus propios ingresos?
- Al momento de buscar empleo, para Susana ¿Qué es lo más importante?

#### **Cuarto momento: Conocimiento condiciones laborales: grupos de 4 o 5**

##### **e. Desarrollo personaje (20 min)-** preguntas generales sobre las condiciones laborales

- ¿Está familiarizada Susana con las condiciones laborales legales (derechos/beneficios) que debería ofrecerle un empleador por la labor que realiza como empleada doméstica? ¿Cuáles son esas condiciones?
- ¿Qué tipo de contrato o condiciones(derechos/beneficios) laborales tiene Susana en su empleo como empleada doméstica?
- ¿Cuáles serían las condiciones laborales ideales que Susana desearía tener como trabajadora doméstica?
- ¿Considera susana que su empleo es informal? ¿Por qué?
- ¿En caso de enfrentar algún problema legal, a quién ha recurrido Susana para recibir apoyo y presentar denuncias?

#### **Quinto momento: Barreras que impiden mejorar las condiciones laborales: grupos de 4 o 5**

Escenario 1. Supongamos que un empleador se acerca a Susana y le ofrece la oportunidad de obtener o formalizar un empleo con todas las condiciones laborales legales obligatorias según el código del trabajo colombiano, ¿cómo respondería Susana?

Planteemos dos escenarios: a) Si Susana acepta, y b) Si Susana no acepta.

- ¿En cualquiera de los dos casos cuales serían los miedos, limitaciones y expectativas de Susana frente a la oportunidad ofrecida?
- ¿Qué implicaría para Susana la idea de formalizar su empleo como empleada doméstica? ¿Cuáles serían las razones que te llevarían a considerarlo?
- En caso de aceptar, ¿Qué llevaría a Susana a abandonar el empleo?

#### **Sexto momento: escenario dos sobre condiciones laborales: grupos de 4 o 5**

Escenario 2. Supongamos que un empleador se acerca a Susana y le propone una nueva situación laboral donde usted asumiría la responsabilidad de pagar su seguridad social (salud, pensión, ARL).

En este caso Susana:

- ¿Se sentiría preparada para asumir esta responsabilidad financiera? ¿Conoce los pasos necesarios para pagar la seguridad social como empleado doméstico?
- ¿Qué recursos o información necesitaría para llevar a cabo esta tarea de manera efectiva?
- ¿Estaría dispuesta a asumir esta carga adicional como parte de la formalización de su empleo? ¿Por qué sí o por qué no?
- ¿Qué medidas consideraría necesarias para garantizar que el pago de la seguridad social sea justo y equitativo tanto para usted como para su empleador? Ejemplo: aumento en su salario mensual o diario.
- ¿Qué otras acciones estarían dispuestas a tomar para formalizar su empleo y mejorar sus condiciones laborales en general?

**Preguntas generales por desarrollar con otras entidades y líderes de las organizaciones a modo de entrevistas:**

- a) ¿Qué recursos o herramientas necesitarías para acceder a mejores oportunidades laborales en el servicio doméstico?
- b) ¿Qué aspectos consideras más importantes al buscar empleo como trabajadora doméstica? ¿Salario, condiciones laborales, seguridad social, oportunidades de crecimiento, entre otros?
- c) ¿Qué te gustaría ver implementado a nivel gubernamental o comunitario para mejorar las oportunidades de empleo y la empleabilidad de las trabajadoras domésticas?
- d) ¿Qué papel pueden desempeñar las agencias de empleo y las organizaciones sin fines de lucro y sindicatos en la mejora de las perspectivas laborales de las trabajadoras del servicio doméstico?
- e) ¿Qué oportunidades de progreso profesional existen para las trabajadoras del servicio doméstico más allá de roles tradicionales de limpieza y cuidado?

● **Preguntas entrevistas a empleadores:**

- a) ¿Cuáles son las responsabilidades específicas que tendrá la empleada doméstica en este puesto?
- b) ¿Cuál es el horario de trabajo habitual y se espera flexibilidad en caso de necesidad?
- c) ¿Cuál es el salario ofrecido y cómo se realizará el pago (semanal, quincenal, mensual)?
- d) ¿Qué beneficios adicionales ofrece, como días de vacaciones pagados, bonificaciones o compensaciones por horas extras?
- e) ¿Cuál es la política respecto al tiempo libre y días de descanso?
- f) ¿Se proporcionará algún tipo de capacitación o desarrollo profesional para la empleada doméstica?
- g) ¿Qué medidas de seguridad se han implementado en el lugar de trabajo para garantizar la salud y el bienestar de la empleada doméstica?
- h) ¿Existe algún tipo de contrato laboral y cuáles son los términos y condiciones incluidos en él?
- i) ¿Cómo se manejan las evaluaciones de desempeño y los aumentos salariales?
- j) ¿Qué procedimientos hay en caso de conflictos laborales o situaciones de emergencia?

### **7.5. Análisis resultados Grupos focales**

La realización de grupos focales en diferentes ciudades del país ha proporcionado una valiosa fuente de información sobre las condiciones socioeconómicas de los trabajadores del servicio doméstico (ver anexo 5). A partir de los resultados obtenidos en estos encuentros, se ha generado un análisis detallado que nos permite elaborar un perfil exhaustivo de este sector laboral.

En este componente de análisis de resultados, nos adentraremos en las rutas laborales diarias de las empleadas del servicio doméstico, explorando los desafíos y oportunidades que enfrentan en su entorno laboral. Abordaremos las condiciones en las que desempeñan sus tareas, desde la duración de la jornada hasta los beneficios sociales y la seguridad en el trabajo. Además, examinaremos el grado de reconocimiento y valoración que estas trabajadoras reciben por parte de sus empleadores.

Un aspecto fundamental de este análisis será indagar en el conocimiento que tienen las empleadas del servicio doméstico sobre la normativa laboral que las ampara, así como en las barreras que encuentran para mejorar sus condiciones laborales. Esta perspectiva nos permitirá identificar áreas de intervención y desarrollo que contribuyan a mejorar su calidad de vida y su bienestar laboral.

En total, 110 trabajadores del servicio doméstico participaron en estos grupos focales, aportando una variedad de experiencias y perspectivas que enriquecen nuestro entendimiento sobre este sector fundamental de la economía y la sociedad.

### 7.5.1. Perfil de las trabajadoras de servicio doméstico y su caracterización sociodemográfica

El ejercicio de crear un personaje que las participantes sintieran que las representaba, especificando sus características físicas, laborales y familiares, reveló patrones distintivos de las empleadas del servicio doméstico en cada ciudad.

*Tabla 18. Características Trabajadoras del servicio doméstico identificados en los grupos focales*

Ciudad	Características Físicas	Cualidades y Defectos	Características Socioeconómicas	Relación Trabajo-Familia
Bogotá Bosa	Mide 1,60 es morena, crespa, ojos grandes, labios grandes y gordita.	Es luchadora y verraca, respetuosa, puntual, honrada, honesta, empoderada. Sus defectos son malgeniada, impulsiva, seria y tímida.	Tiene 31 años, madre cabeza de hogar, tiene 6 hijos, trabaja en casas de familia, tiene un sueldo de dos millones de pesos mensuales. Hace ventas de empanadas, pasteles, helados, hacer trenzas y chorizadas para sumar más sus ingresos.	Tiene poco tiempo para compartir con sus hijas, debido a que le queda muy retirado su trabajo. Le queda muy poco tiempo, porque aparte que hace artesanías con sus trenzas y hace bolis, que es un ingreso extra, pero entonces requiere más tiempo.
Bogotá Centro	Es delgada, pelo corto, estatura promedio, es	Es ordenada, sincera y responsable. Le	Es mamá soltera, tiene 48 años, 3 hijos, trabaja desde los 14 años en casas de	Mientras ella trabaja, sus hijos los cuida una inquilina mientras

	pulida y organizada.	gusta bailar y escuchar música.	familia, la mamá le enseñó a trabajar desde muy niña en el área del aseo. Se ha desempeñado como vendedora informal vendiendo tinto, la aromática, la bebida caliente. Trabaja de domingo a domingo, no le pagan su seguridad social, el trabajo le queda al otro lado de la ciudad.	ella llega del trabajo.
Medellín	Es trigueña, delgada, cabello corto y de color negro. Es de estatura promedio.	Es amigable, honesta, trabajadora, respetuosa, con valores, responsable. Como defecto es malgeniada. Le gusta leer, el deporte, compartir en familia	Rosario, tiene 40 años, es madre soltera, tiene 3 hijos, hace más de 20 años empezó a trabajar. Trabaja en varias casas, el valor que recibe de pago actualmente es de 90 mil pesos, no le pagan prestaciones sociales. Vende productos de belleza, y vende tamales para generar más ingresos. Trabaja por días, tiene un horario de 10 horas.	El trabajo afecta su relación con los hijos porque es poco lo que comparte con ellos y cuando llega sus hijos están dormidos. El trabajo y la jornada no le permiten tener tiempo con su familia.
Santa fé de Antioquia	Es alta, delgada, cabello largo. Buena presentación	Es servicial, responsable, empoderada y amorosa, tiene	Tiene 38 años, tiene 3 hijos y empezó a laborar a los 18 años en el servicio	Se le presentan algunas dificultades en el hogar, con los

	personal, cabello recogido, uniforme limpio.	un carácter fuerte.	doméstico, es madre cabeza de hogar y su madre también es empleada doméstica. Desarrolla otro tipo de actividades como modista, vende catálogo de revistas.	hijos por trabajar tanto tiempo, por falta de tiempo para brindarles a ellos.
Bucaramanga	Es alta, delgada, cabello corto, trigueña, usa gafas.	Es amable, cariñosa, empoderada, humilde, puntual, trabajadora, honrada. Sus defectos es que es impulsiva, desordenada y es malgeniada y distraída	Tiene 50 años, tiene dos hijos, está felizmente casada, trabaja 10 horas diarias. Tiene otros trabajos para poder ganar un poco más de dinero, tiene un emprendimiento de comidas rápidas saludables, vende por encargo en revistas de Yanbal, tiene emprendimientos de venta de mazatos, arepas y rifas.	Casi no tiene tiempo para la familia entonces tiene problemas con ellos, porque no tiene tiempo para dedicarles.
San Gil	Estatura media, cabello chusco y largo, delgada.	Es alegre, sonriente, amable, noble, trabajadora.	Tiene 50 años, tiene dos hijos y lleva 30 años trabajando, trabaja 14 horas, 7 días a la semana por medio salario mínimo. Para generar otros ingresos ella hace modistería.	

San José del Guaviare	Es alta, delgada, pelo largo y rubio.	Es responsable, es amable, es amorosa, honesta y mantiene mucho estrés porque trabaja demasiado.	Tiene 30 años, es madre cabeza de hogar, tiene tres hijos y trabaja desde los 18 años en el servicio doméstico, entra a las seis de la mañana y no tiene prácticamente horario de salida. Se ayuda vendiendo catálogo de revistas, de tamales, postres, tintos, empanadas para poder sobrevivir porque el solo sueldo no le alcanza.	Casi no le queda tiempo para dedicarle a sus tres hijos porque allí en el trabajo le absorbe mucho de su tiempo y muchas veces llega a su casa y encuentra a los niños dormidos.
-----------------------	---------------------------------------	--	--	--

Fuente. Elaboración propia

A partir de lo descrito anteriormente, se hace evidente que en la zona de Bogotá-Bosa, la comunidad afrodescendiente constituye la mayoría de los participantes en el estudio. Este grupo demográfico destaca por sus rasgos distintivos, que incluyen tonalidades de piel, texturas de cabello y facciones faciales particulares. Esta tendencia se refleja también en la ciudad de Medellín, donde una proporción significativa de participantes comparten esta misma identidad étnica. En contraste, en otras ciudades se observa una descripción más genérica de las trabajadoras domésticas, con características físicas que se ajustan a un estándar más amplio y menos específico.

En cada una de las ciudades, la responsabilidad, la amabilidad y la honestidad emergen como pilares fundamentales en el perfil de las trabajadoras del servicio doméstico. Estas cualidades no sólo son requeridas por los empleadores, sino que se consideran atributos indispensables para desempeñar eficazmente las tareas diarias. Se percibe que estas virtudes están intrínsecamente ligadas al tipo de labor que desempeñan, donde la confianza y la integridad son fundamentales en la relación empleador-empleado. Sin embargo, el mal genio se detecta como un aspecto negativo recurrente. Este defecto se ha identificado en la mayoría de los encuentros y se asocia directamente con la carga laboral y el estrés diario que enfrentan estas trabajadoras. El ritmo exigente y las demandas constantes pueden provocar tensiones que se reflejan en actitudes menos tolerantes o irritables.

Las trabajadoras del servicio doméstico que participaron en el estudio presentan un perfil demográfico notable. En promedio, tienen edades comprendidas entre los 30 y 50 años, con una experiencia laboral que supera los 20 años, lo que denota un compromiso y una dedicación considerable en este ámbito laboral desde temprana edad. Además, en términos de maternidad, se observa que tienen un promedio de tres hijos, sin embargo, es importante destacar una disparidad significativa en Bogotá-Bosa, donde reportaron un promedio de seis hijos. En cuanto al estado civil, la mayoría de las participantes en todas las ciudades son madres cabeza de hogar. Este dato revela una realidad social y económica que enfrentan estas mujeres, quienes asumen la responsabilidad principal en la crianza y sustento de sus familias. Ser madres solteras y tener un número considerable de hijos evidencia la vulnerabilidad a la que están expuestas en términos económicos y sociales.

Resulta interesante señalar que, en ciertas ciudades como Bogotá, Medellín y Santa Fe de Antioquia, la labor del servicio doméstico ha sido no solo un empleo, sino también una herencia transmitida de generación en generación. Este fenómeno subraya la importancia cultural y social de este trabajo en la dinámica familiar y comunitaria, ya que la transmisión de estas habilidades y conocimientos de una generación a otra no solo perpetúa una tradición laboral, sino que también fomenta un ciclo progresivo dentro de estas familias.

En promedio trabajan entre 8 y 11 horas diarias, 6 días a la semana, con algunas diferencias en San Gil y Bogotá-Centro donde expresan trabajar de domingo a domingo. Sus funciones laborales incluyen arreglar cocina, cocinar, planchar, lavar baños, tender camas, lavar ropa, trapear, sacudir, limpiar vidrios, sacar los perros, cuidar los niños. Cuando buscan trabajo, lo más importante para ellas es la flexibilidad horaria, la cercanía del trabajo, que el empleador sea amable, un trato justo y la tranquilidad en el lugar de trabajo, así como sentirse emocionalmente bien en los lugares donde trabajan, además del salario.

La mayoría de las participantes se involucran en actividades adicionales para aumentar sus ingresos, como la venta de alimentos preparados y la distribución de catálogos de revistas. Esta práctica evidencia la necesidad económica que enfrentan las trabajadoras del servicio doméstico para diversificar sus fuentes de ingresos. De hecho, algunas de ellas expresan que el salario que reciben no es suficiente para cubrir sus necesidades financieras, lo que las impulsa a buscar otras formas de ingreso. La búsqueda de oportunidades adicionales de ingresos pone de relieve los desafíos económicos a los que se enfrentan estas mujeres, quienes deben esforzarse aún más para garantizar la estabilidad financiera de sus hogares.

Su vida familiar se ve afectada por su trabajo debido al poco tiempo que les queda para compartir con su familia, especialmente para el cuidado de sus hijos. Este desequilibrio entre la vida laboral y familiar se traduce en la necesidad de buscar apoyo de otros



familiares para el cuidado de sus hijos, mientras ellas están trabajando. En cuanto a su red de apoyo, mencionan contar con su familia, amigos y el sindicato al que pertenecen. Este apoyo externo se convierte en un pilar fundamental para sobrellevar las exigencias del trabajo y mitigar el estrés asociado a la conciliación de roles.

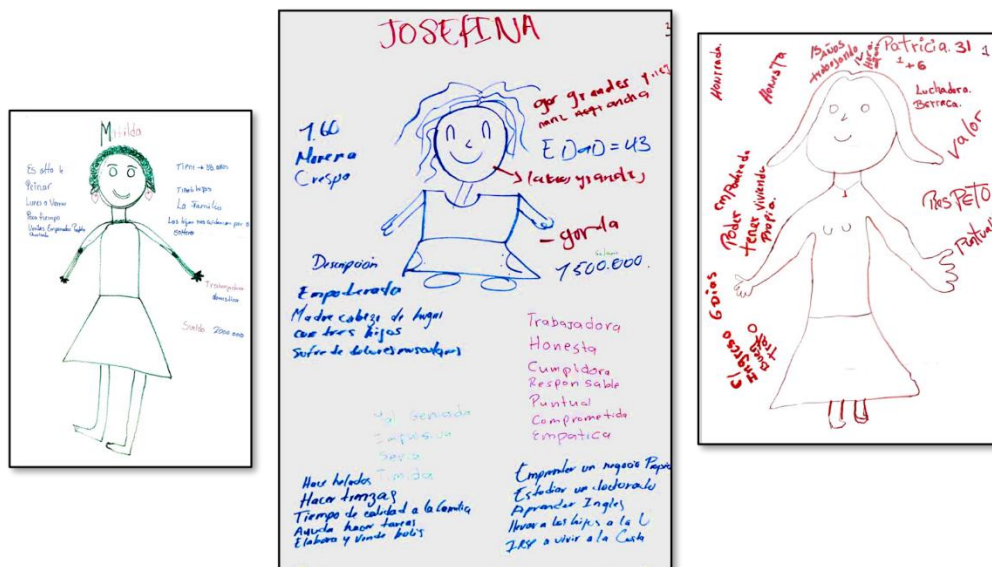
Aunque las participantes indican no tener mucho tiempo libre, distribuyen el poco tiempo que tienen entre las tareas del hogar, el cuidado de sus hijos y algunos pasatiempos como escuchar música, ver televisión y estudiar, lo que refleja su capacidad para encontrar un equilibrio entre las múltiples demandas de su vida diaria.

### **Bogotá-Bosa**

Josefina es trabajadora del servicio doméstico con más de 18 años de experiencia, tiene 43 años, es de piel morena, crespa, ojos grandes, labios grandes y estatura promedio de 1,60cm. Es madre cabeza de hogar y tiene 6 hijos, sus cualidades las definen como trabajadora, honesta, empoderada, responsable, puntual, comprometida y empática. Sus defectos son malgeniada, impulsiva, seria y tímida. Hace ventas de empanadas, pasteles y chorizadas para sumar más ingresos. Tiene poco tiempo para compartir con sus hijas, debido a que le queda muy retirado su trabajo e invierte mucho de su tiempo en el transporte público. En su tiempo libre se encarga de realizar helados, hacer trenzas y pasar tiempo de calidad con su familia.

Tiene proyectos y metas a futuro como emprender un negocio propio, estudiar un doctorado, aprender inglés, llevar a los hijos a la universidad e irse a vivir a la costa. Su vida familiar influye positivamente en su trabajo, porque su familia la impulsa a salir adelante. Cuando surge alguna situación Josefina se apoya en su familia porque prácticamente no tiene tiempo para tener amistades, porque tiene seis hijas las cuales tiene que estar pendiente de ellas.

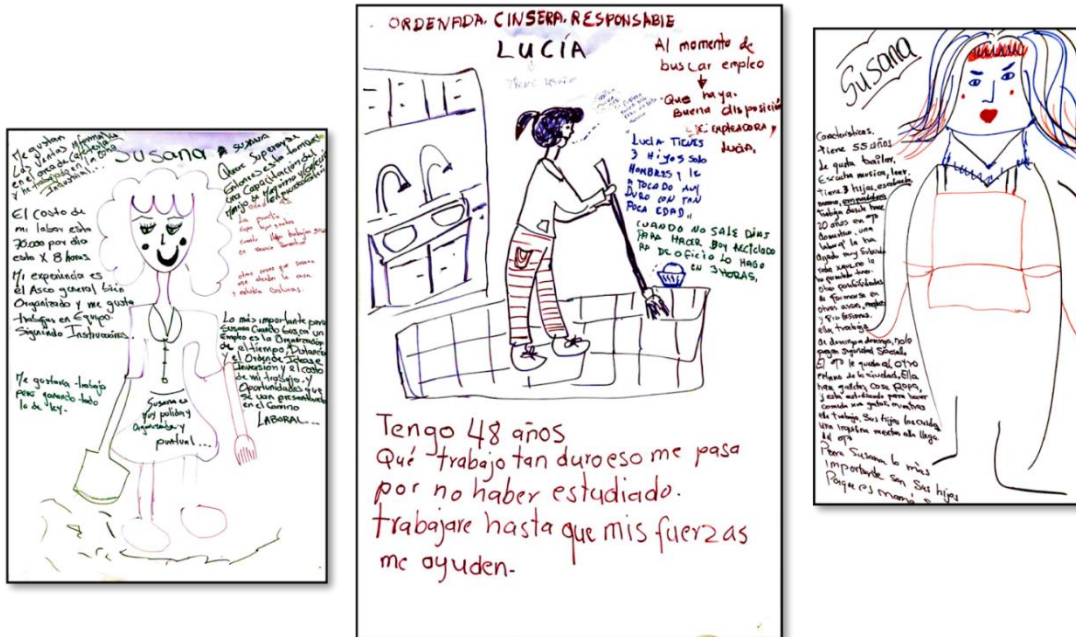
Ilustración 1. Muñecas Bogotá Bosa



### Bogotá Centro

Lucia tiene 48 años y tiene 3 hijos. Es delgada, alta y con buena salud. trabaja desde hace más de 20 años en servicio doméstico, una labor que la deja muy subvalorada porque no le ha permitido tener otras posibilidades de formarse en otras áreas, empleos o profesiones. Ella trabaja de domingo a domingo, no le pagan su seguridad social y el trabajo le queda al otro lado del extremo de la ciudad. Ella hace galletas, cose ropa y está estudiando para hacer comida para eventos. Mientras ella trabaja, sus hijos los cuida una inquilina mientras ella llega del trabajo. Al momento de aceptar un empleo para ella lo más importante es el buen trato de la empleadora para recibirla y la buena disposición. En su tiempo libre aprendió gracias a YouTube a hacer manualidades en crochet, y le gusta mucho dedicar su tiempo a coser.

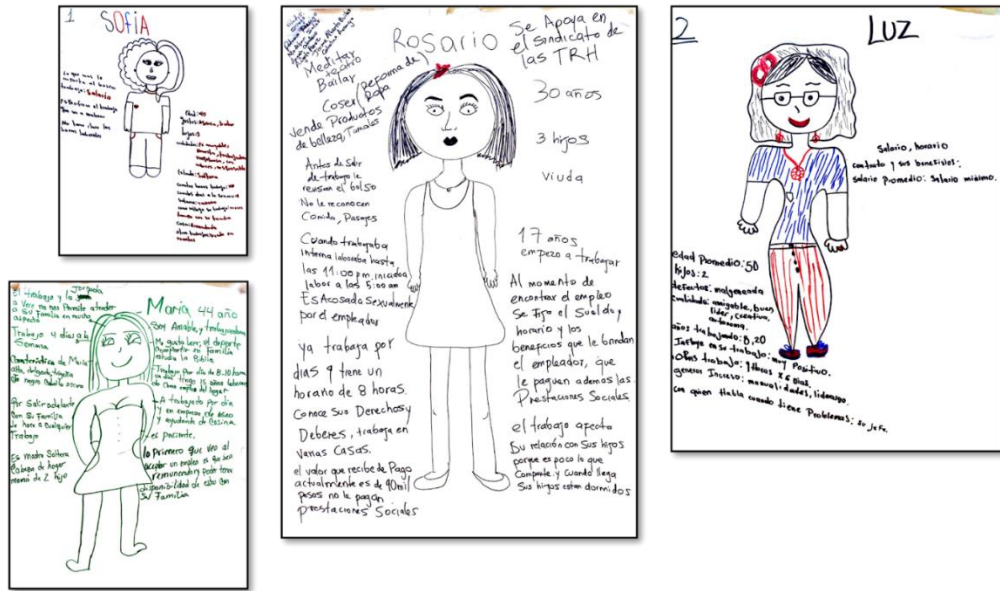
Ilustración 2. Muñecas Bogotá Centro



### Medellín

Rosario tiene 30 años, tiene 3 hijos y es viuda. Es trigueña, delgada y pelo negro, entre sus cualidades destaca ser amable, trabajadora, amigable, honesta y respetuosa. Lo que más le gusta hacer es meditar, tomar clases de teatro, bailar, jugar, dedicarse a los hijos, hacer deporte y compartir en familia. Trabaja por días de 8 a 10 horas diarias en varias casas. El valor que recibe de pago actualmente es de 90 mil pesos y no le pagan prestaciones sociales. Antes de salir del trabajo le revisan el bolso y no le reconocen ni comida ni transporte. Ella se ayuda económicamente con otros medios para generar más ingresos como venta de productos de belleza, y de tamales. Cuando tiene alguna dificultad acude al sindicato del cual hace parte y también se apoya en la familia cuando tiene alguna dificultad laboral o económica. Al momento de encontrar un empleo se fija en el sueldo, el horario, la especificación de las labores que tiene que realizar, flexibilidad horaria, y los beneficios que le brinda el empleador como las prestaciones sociales. El trabajo afecta su relación con los hijos porque es poco lo que comparte con ellos y cuando llega sus hijos están dormidos.

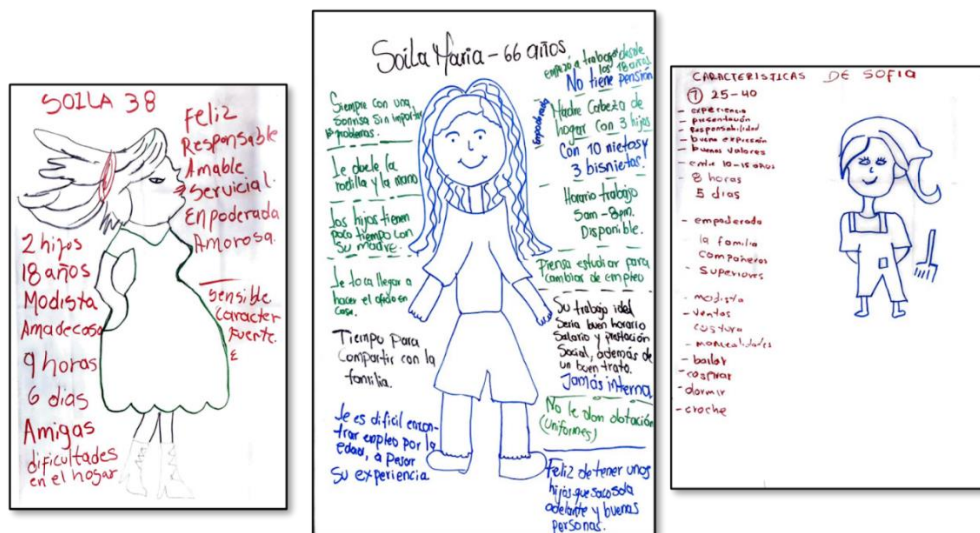
### Ilustración 3. Muñecas Medellín



### Santa Fé de Antioquia

Soila, tiene dos hijos, lleva 18 años en el servicio doméstico y tiene 38 años. También trabaja como modista y es ama de casa. Trabaja 9 horas al día los 6 días a la semana. Se le presentan algunas dificultades en el hogar con los hijos por falta de tiempo para compartir con ellos. Es servicial, responsable, empoderada y amorosa, y tiene un carácter fuerte. El promedio del salario diario es de 70 mil pesos. Al momento de buscar empleo lo más importante es tener todas las prestaciones laborales, el sueldo, buen trato, un horario establecido y flexible que le permita cuidar a sus hijos. Cuando tiene un problema acude a los patrones, ya que tiene confianza con ellos. Desarrolla otro tipo de actividades como modista y vende catálogo de revistas. En su tiempo libre desarrolla actividades como costura, manualidades y salir con sus amigas.

Ilustración 4. Muñecas Santa Fé de Antioquia



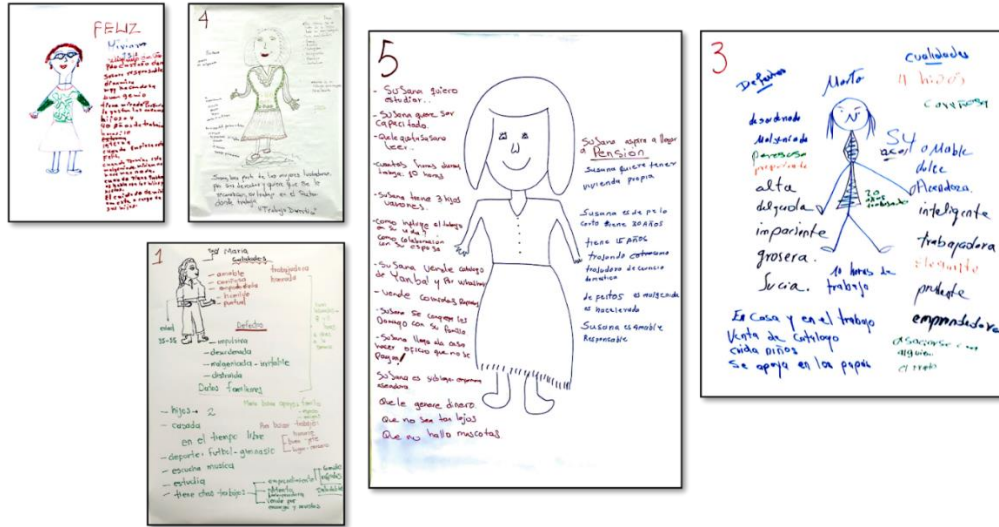
## Bucaramanga

María tiene 45 años, tiene 2 hijos y vive con su esposo. Sus cualidades son amable, cariñosa, empoderada, humilde, puntual, trabajadora, honrada. Sus defectos son que es malgeniada, desordenada, prepotente, es alta, delgada, paciente, grosera. Las horas que ella trabaja son entre 8-11 horas diarias, 6 días a la semana, en ocasiones sale más temprano, pero a veces se demora más horas trabajando. Cuando tiene problemas busca ayuda en la familia, en el esposo y en los amigos. En el tiempo libre a ella le gusta jugar fútbol, ir al gimnasio, escuchar música y también está estudiando. Además de trabajar en el servicio doméstico tiene emprendimientos de venta de mazatos, arepas, comidas rápidas saludables, vende por catálogo en revistas de Yanbal y rifas.

Para María depende de ellas mismas cómo distribuyen el trabajo para compartir con la familia, aunque muchas veces este trabajo las absorbe mucho y no les da el tiempo para estar con la familia. Además, a veces ponen primero el trabajo y las obligaciones antes que su familia, en ocasiones le ha tocado cancelar citas médicas de sus hijos para no tener que pedir permiso. Quiere estudiar, y quiere ser capacitada. Manifiesta tener mucha colaboración de su esposo.

Cuando va a buscar trabajo lo más importante para ella es saber el horario, que tenga horario flexible, porque tiene hijos y a veces le toca reuniones de padres de familia, que el jefe sea amable, el sueldo, que no sea tan lejos el trabajo y que no haya mascotas.

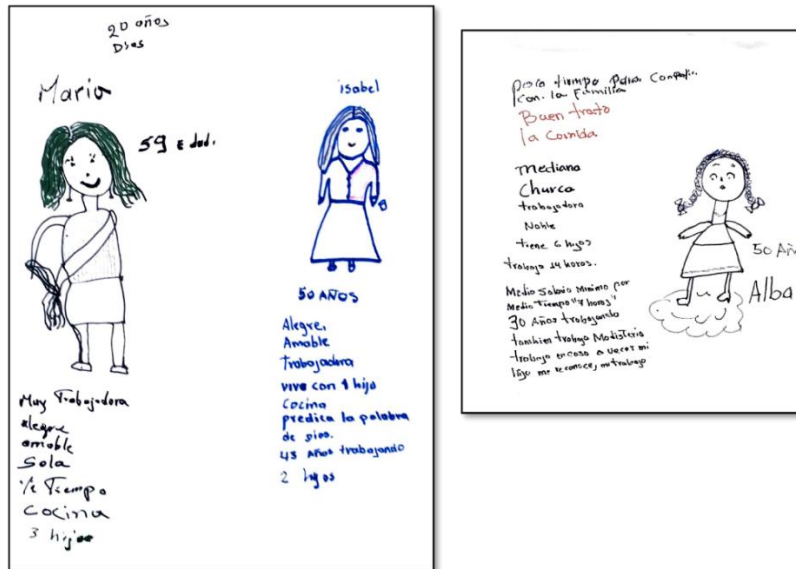
### Ilustración 5. Muñecas Bucaramanga



### San Gil

Alba tiene 50 años y lleva 30 años trabajando como empleada del servicio doméstico. Tiene una estatura media, pelo chusco, y tiene 6 hijos. Trabaja 7 horas diarias, 7 días a la semana por medio salario mínimo. Sus cualidades son: alegre, sonriente, amable, noble, trabajadora. Cuando tiene algún problema se apoya en Dios y en sí misma. Para generar otros ingresos ella hace modistería, y le colabora a su hijo lavándole la ropa y él le paga por eso. Para Alba lo más importante al momento de buscar un trabajo es el buen trato, la tranquilidad, sentirse bien emocionalmente en los lugares donde estaban trabajando.

Ilustración 6. Muñecas San Gil

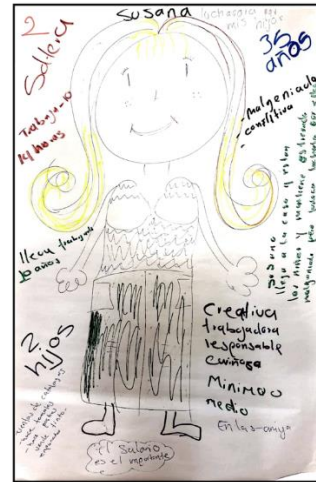
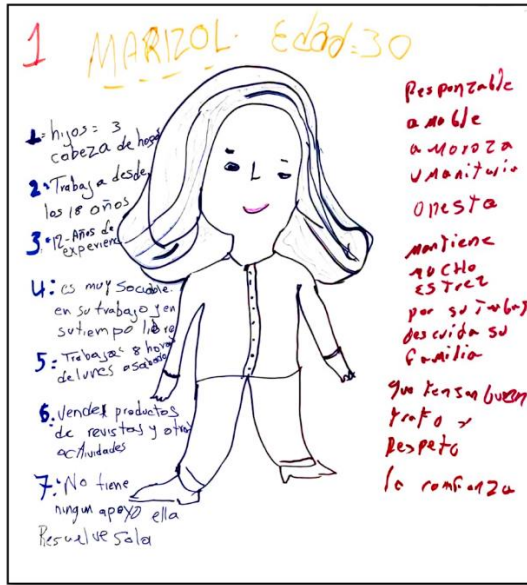


### San José del Guaviare

Marisol tiene 30 años, es madre cabeza de hogar, tiene tres hijos y trabaja desde los 18 años en el servicio doméstico, tiene doce años de experiencia. Es muy sociable, responsable, amable, es amorosa, honesta y mantiene mucho estrés porque trabaja demasiado y casi no le queda tiempo para dedicarle a sus hijos, ya que muchas veces llega a su casa y encuentra a los niños dormidos. Trabaja entre 8 y 10 horas diarias de lunes a sábado. Para generar más ingresos vende catálogo de revistas, tamales, postres, tintos y empanadas para poder sobrevivir porque el solo sueldo no le alcanza; no tiene apoyo familiar, solo el de sus hijos. Cuando va a buscar trabajo lo más importante es el sueldo y que la respeten para así mismo dar el mismo respeto y confianza.



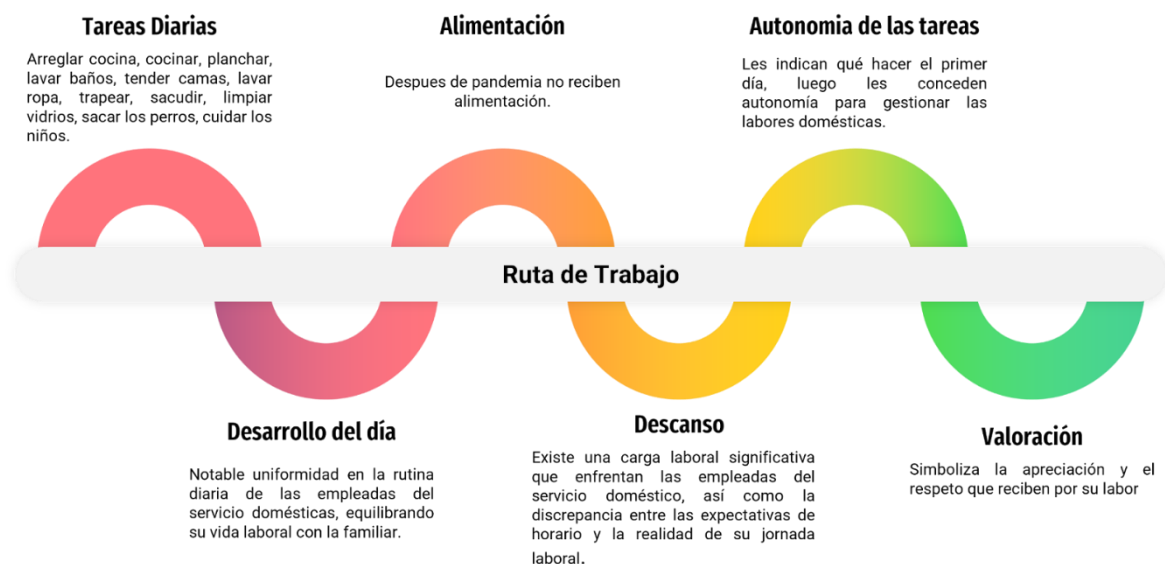
Ilustración 7. Muñecas San José del Guaviare





## 7.5.2. Rutas de desarrollo

Ilustración 8. Ruta de Trabajo



Fuente. Elaboración propia

En las distintas ciudades donde se llevaron a cabo los grupos focales, se evidencia una notable uniformidad en la rutina diaria de las empleadas del servicio doméstico. Se constató que la mayoría de ellas inicia su jornada laboral a las 7:00 am, lo que implica levantarse entre las 4:00 am y las 5:00 am para llegar puntualmente a sus lugares de trabajo. Este horario conlleva a la realización de diversas actividades antes de salir de casa, como preparar el almuerzo para sus hijos y esposo antes de que salga para el trabajo y asegurarse de que sus hijos estén listos para ir al colegio.

Además, se subrayó que el transporte público en las grandes urbes como Bogotá, Medellín y Bucaramanga influye considerablemente en el tiempo que las empleadas del servicio doméstico dedican para llegar a sus destinos laborales. Una de las participantes ilustró esta situación al comentar:

***"Me levanto a las 4 am, preparo el desayuno para mis niños, a las 5:40 am salgo para tomar el Transmilenio, y me toma entre una hora y media y dos horas llegar al trabajo. Una vez allí, ya sé qué debo hacer".*** (Grupo Focal Bogotá-Bosa)

Estos testimonios reflejan los desafíos y la dedicación que las empleadas del servicio doméstico enfrentan diariamente para cumplir con sus responsabilidades laborales, al

mismo tiempo que equilibran sus compromisos familiares y personales. Se evidencia que el rol de mujer y madre en el servicio doméstico implica una carga productiva aún mayor, dado que deben cumplir con las responsabilidades dentro de su propio hogar, además de las relacionadas con su empleo. En cuanto al tiempo que las empleadas del servicio doméstico dedican en el transporte público, se destacó que en la ciudad de Bucaramanga la gran mayoría de participantes expresaron como una de las principales razones para aceptar un empleo, la cercanía a sus residencias o buenas rutas de acceso al transporte público.

En relación con las labores diarias, las empleadas que trabajan por días describen un itinerario intensivo que abarca una variedad de tareas domésticas. Una de ellas ilustra:

***"Yo llego a las ocho de la mañana, o a las siete y media, llego a hacer el tinto, a hacer desayuno, a lavar, a barrer, a trapear, a organizar la casa, a hacer el almuerzo y cuando me toca planchar. Una casa de tres pisos en el mismo día y salgo por ahí a las cuatro y media".*** (Grupo focal Bucaramanga)

Estas actividades fueron identificadas como las principales responsabilidades diarias de una empleada del servicio doméstico en un hogar. Además, señalan que, a pesar de acordar un horario de salida con sus empleadores, sienten la presión de completar todas las tareas antes de marcharse, es decir que el horario de salida se basa en haber terminado sus labores, sin importar la hora. Esto revela que, aunque se estipule un horario de salida, la realidad es que las empleadas del servicio doméstico se sienten obligadas a finalizar sus labores antes de marcharse, incluso si eso significa exceder el tiempo acordado. Una participante expresa esta preocupación al mencionar:

***"A uno le dicen que es medio tiempo y resulta que uno está en esa casa y hay que hacer esto, hay que hacer lo otro y se le va todo el día a uno y solo le pagan medio tiempo".*** (Grupo focal San José del Guaviare)

Estos testimonios reflejan la carga laboral significativa que enfrentan las empleadas del servicio doméstico, así como la discrepancia entre las expectativas de horario y la realidad de su jornada laboral. Esta situación resalta la importancia de abordar adecuadamente las condiciones de trabajo y los términos de empleo para garantizar el respeto de los derechos laborales de este sector.

Para las empleadas del servicio doméstico que trabajan como internas, se destaca una dinámica laboral donde el horario de entrada está definido, pero el de salida en muchos casos, no existe como tal. Una de las participantes describe su experiencia de la siguiente manera:

***“cuando trabaje de interna, se levantaba uno a las cuatro de la mañana a despachar los niños al colegio con desayuno y llevarlos hasta la ruta y esperar a que los señores bajarán haber que querían de desayuno, porque no se podía preparar nada hasta que ellos dijeran que querían, después de despachar desayuno pensar que hacer de almuerzo, hacer los quehaceres, despachar almuerzo, esperar a que los niños llegarán de la ruta, bañarlos, organizarlos y alistarlos por si los papás deciden salir con ellos, tenía que planchar, lavar y mi horario terminaba a las nueve de la noche. Tenía uno o dos domingos libres al mes, y eso que a veces, porque si ellos se iban para la finca pues me tocaba ir con ellos a la finca a hacer lo mismo y seguir ayudando y cuidando los niños”*** (Grupo focal San José del Guaviare)

Otra de las participantes dice ***“Cuando trabajaba interna, yo tenía que empezar a las 6 de la mañana porque cuidaba una beba también. Entonces, empezaba a las 6, pero no sabía a qué hora terminaba”***. (Grupo focal Bogotá-Bosa)

Estos testimonios ilustran la amplia gama de responsabilidades que asumen las empleadas del servicio doméstico interno, así como la intensidad de sus jornadas laborales. Estas responsabilidades no solo abarcan la realización de tareas domésticas, sino también la atención a las necesidades de los empleadores y sus hijos. Este panorama resalta la importancia de establecer límites claros en cuanto a los horarios de trabajo y los períodos de descanso para las empleadas del servicio doméstico. Así mismo, resulta fundamental establecer una comunicación clara y transparente respecto a las tareas que deben realizar, evitando la ambigüedad y asegurando que sus responsabilidades estén definidas de manera precisa.

En relación con la asignación de las tareas, algunas empleadas del servicio doméstico mencionan que, al comenzar un nuevo trabajo, los empleadores les indican qué hacer durante el primer día, pero luego les conceden autonomía para gestionar las labores domésticas. Como expresa una de ellas:

***“Ya uno ya sabe qué hacer. Cuando uno está en una casa hace dos o tres años, ya uno sabe lo que tiene que hacer. Y cuando uno llega el primer día, a uno le indican, mira, aquí está esto y ya uno aprende a hacer lo que sea, o esculque y mire donde está todo, uno va aprendiendo con el día a día y se vuelve más ágil y todo eso. Entonces, es bueno y complicado también a la vez”***. (Grupo focal Medellín)

***“Yo trabajo sola porque los patrones nunca están, entonces yo conozco mis responsabilidades, se lo que tengo que hacer, por ejemplo, ahora recién pasada la semana santa ellos estuvieron ahí, quedaron todos los baños por lavar, toda la***

***ropa por lavar, toda la casa por limpiar, entonces uno mismo se programa***” (Grupo focal Santa fe de Antioquia).

Esta autonomía les permite organizar su jornada laboral de acuerdo con las necesidades de la casa. Por otro lado, otras empleadas relatan que, al llegar al trabajo, solicitan instrucciones directas de sus empleadores sobre las tareas a realizar, ya que en algunos casos no tienen claro qué actividades deben llevar a cabo. Una empleada comentó:

***“Cuando llego, saludo y uno le dice a la persona qué me ponga a hacer, porque en algunas partes es como ellas dicen. Entonces, yo les pregunto, ‘¿qué hago?’ Y ellas me van dando las indicaciones y así va transcurriendo el día. Lo que ellas me van diciendo, yo voy haciendo***”. (Grupo focal Bucaramanga)

Estos testimonios reflejan la diversidad de experiencias entre las empleadas del servicio doméstico en cuanto a la organización y distribución de tareas en el hogar. Mientras algunos disfrutaban de cierta autonomía en sus labores, otros dependen de las indicaciones directas de los trabajadores para llevar a cabo sus responsabilidades.

Otras participantes relatan ***“a mí nunca me asignaron trabajo, yo misma coordinaba qué hacer***” (Grupo focal Santa fe de Antioquia). Lo que indica la importancia de un proceso de inducción que les permita a las empleadas del servicio doméstico identificar sus tareas a desarrollar en su horario laboral.

#### **a. Reconocimiento y valoración**

Para los trabajadores del servicio doméstico, el reconocimiento y la valoración son conceptos que van más allá de simples palabras; simbolizan la apreciación y el respeto que reciben por su labor. Este reconocimiento se materializa en la consideración que se les brinda por las tareas que desempeñan en su trabajo, así como el respeto y la dignidad con las que son tratadas por parte de sus empleadores. Es un sentimiento que está relacionado a sentirse valorados no sólo como trabajadores sino también como individuos que aportan al bienestar de los hogares donde laboran.

***“yo siento que a veces no valoran lo que uno hace, digamos ellos dicen que si valoran el trabajo que uno hace, pero yo no lo siento valorado porque en el momento que uno organizó la casa, llegan ellos a los cinco minutos a tirar cosas por allí y por allá, cogen las cosas y no las ponen en su sitio o no piden el favor, sino que ven que uno pasó toda la mañana haciendo el oficio de la casa y apenas llegan es a tirar y a tirar. A veces uno tiene que hacer otras cosas y como tienen que volver a recoger todo el tiradero, pues se atrasa uno. Entonces eso no es valorar el trabajo que uno hace***”. (Grupo focal Bogotá)

***“Yo, en una época que trabajé en un apartamento de una señora del poblado, me dejaban toda la comida encerrada y la nevera con llave. Me tocaba llevar desayuno, para después comer, porque todo lo dejaban encerrado. Me tocaba esperar a que ella llegara al mediodía a preparar su almuerzo y ahí sí me daba un poquito de almuerzo a mí. Ella entraba a las dos a trabajar y entonces, yo tenía que salir parejo con ella. A las dos de la tarde yo tenía que tener todo listo. Lo único que no tenía que hacer era la comida, pero el resto, todo. Y estaba bajo cámaras, vigilada, total y encerrada”.*** (Grupo focal Medellín)

Así mismo, algunos participantes mencionan haber vivido situaciones en las que se les ha cobrado de manera injustificada por daños que han ocurrido accidentalmente durante su jornada laboral.

***“A mí se me cayó un lavamanos, pero fue que lo pusieron mal porque para caerse es porque estaba mal colocado y solamente por estarlo lavando se fue al piso y me lo descontaron del sueldo, fueron 80 mil pesos”*** (Grupo focal San Gil)

***“Yo trabajé 3 años, en una casa de familia y cosas como vajillas y adornos, se caían y las señoras me lo descontaban al mes, un día me descontó un pocillo de café de 55 mil pesos”*** (Grupo focal Bogotá)

De acuerdo con lo anterior, algunos participantes comparten estas experiencias como eventos del pasado, destacando que han observado una notable mejora en esta situación con el pasar de los años. Sin embargo, otras mencionan conocer empleadores con los que no reciben un trato adecuado en cuyos entornos laborales no se sienten cómodos trabajando. Además, la imposición de pagar por daños causados por accidentes lo consideran como injustificado y absurdo, lo que les hace sentir vulneradas y menospreciadas en su labor. En este sentido es importante generar conciencia entre los empleadores sobre acciones o prácticas que las hagan sentir desvalorizadas o injustamente tratadas.

Por otra parte, algunas participantes compartieron sentirse genuinamente valoradas en sus lugares de trabajo, describiendo ser acogidas como parte de la familia y sentirse cómodas y tranquilas desarrollando sus labores diarias en este entorno laboral. Esa sensación de pertenencia y aprecio promueve un ambiente donde se establece un nivel de confianza mutuo, lo que facilita el diálogo abierto y la comunicación efectiva sobre lo que está funcionando bien y lo que no. Este tipo de relaciones laborales permite crear un ambiente propicio para el bienestar personal y laboral tanto para las empleadas como para los empleadores.

***“Me han acogido como familia y no me tratan como empleada. En todas las casas es muy rara la persona con la que yo he trabajado, que me trate de violencia o como empleado. Todas las que tengo, porque no trabajo en un solo lado, tengo varios jefes y todos me tratan como si yo fuera la mamá”.*** (Grupo focal Bogotá Centro)

El abuso en las tareas asignadas y el tiempo dedicado a realizarlas es considerado por las participantes como una violación a sus derechos laborales. Estas situaciones conllevan a que no se cumplan las condiciones laborales acordadas como el horario establecido, así lo expresa una de las participantes:

***“Hay personas que son muy conscientes, pero hay otras personas que desde que uno llega a la puerta de la casa de ella, lo que ven en uno es una obligación. Por ejemplo, en mi caso, yo plancho, y el trabajo no son ocho horas, como se está diciendo. El trabajo es hasta que termine la cantidad que ellas me quieran poner. A veces son diez y hasta más horas, y yo a veces me siento muy cansada, y yo digo, pues ya son las seis, yo me voy. Y se molestan bastante”*** (Grupo focal Bucaramanga)

Otro aspecto relevante resaltado por los y las participantes, relacionado con el reconocimiento y la valoración que han recibido en sus empleos, es la importancia que asignan al pago de la seguridad social y las prestaciones sociales como parte integral de esa valoración recibida. En este sentido señalan haber recibido otros tipos de reconocimiento como regalos, como muestra de agradecimiento por su labor. Así lo expresa una participante:

***“Yo tengo 58 años en estos momentos, he trabajado desde que tenía 15 años y nunca en la mayoría de las partes donde yo trabajé nunca tuve una liquidación, nunca tuve una prima, nunca tuve un reconocimiento, de pronto cuando le traían a uno un par de arrastraderas para trabajar ahí mismo en la casa donde estaba trabajando”*** (Grupo focal Santa fe de Antioquia)

Lo descrito anteriormente pone de relieve la importancia que las trabajadoras del servicio doméstico otorgan al pago de su seguridad social. Para ellas, este aspecto no solo constituye una cuestión financiera, sino que también representa una forma tangible de reconocimiento y valoración por su trabajo. En este sentido, el pago de la seguridad social no solo cumple una función legal, sino que también adquiere un significado simbólico y emocional, reconociendo el valor inherente al trabajo doméstico y fortaleciendo la dignidad de quienes lo realizan. En este sentido algunas participantes mencionan tener conocimiento de la norma y exigir estos derechos cuando son contratadas.

***“Yo llevo 23 años trabajando en el servicio doméstico y siendo líder sindical también desde los seis meses que ingrese a esta labor y nos han enseñado desde el primer momento que ingrese a negociar mi trabajo”*** (Grupo focal Bucaramanga)

***“cada año le dan una plata y eso lo toman ellos como una liquidación, pero ya uno que ya estudio se da cuenta que nunca es lo que es, le pagan un día 60 o 70 mil pesos y 20 mil pesos son disque auxilio de transporte entonces eso ya lo sacan de ahí y nada más le facturan por sobre 50 mil pesos por dos días al mes, entonces son cositas que sí se podrían trabajar”*** (Grupo focal Santa fe de Antioquia)

En ciudades como Bogotá, Medellín y Bucaramanga, se ha observado que la mayoría de las participantes pertenecen a un sindicato, lo que evidencia su sólido conocimiento sobre sus derechos y las leyes que las respaldan.

#### **b. Desafíos y oportunidades**

Las personas que trabajan en el servicio doméstico se enfrentan a diario a uno de los desafíos más significativos, encontrar un equilibrio entre sus responsabilidades laborales y su vida familiar. Para la gran mayoría de estos trabajadores, las largas horas de trabajo y la falta de flexibilidad horaria pueden dificultar la conciliación entre el trabajo doméstico y las responsabilidades familiares y personales de los trabajadores. A pesar de tener que enfrentarse a las demandas de un empleo remunerado, muchas veces se espera que sigan asumiendo la mayor parte de las responsabilidades domésticas en sus hogares, incluido el cuidado de sus hijos. Esta carga adicional afecta su bienestar emocional y físico, así como su capacidad para avanzar en sus metas profesionales.

La falta de reconocimiento y valoración del trabajo doméstico, el cual ha sido históricamente subestimado y desvalorizado, puede llevar a una falta de reconocimiento tanto social como económico para quienes lo desempeñan. Este desafío se ve agravado por el hecho de que, el empleo doméstico ha estado tradicionalmente asociado con las mujeres, lo que perpetúa desigualdades de género en términos de acceso a oportunidades laborales, remuneración y condiciones laborales justas.

El acceso a las condiciones laborales para los y las trabajadores del servicio doméstico han sido y continúan siendo un desafío importante para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales fundamentales. Asegurar estas condiciones, tales como seguridad social y prestaciones sociales, no solo es crucial para el bienestar personal de los trabajadores, sino que también contribuye significativamente al bienestar laboral y familiar en este sector.

En cuanto a las oportunidades identificadas, se destaca la formalización laboral de este sector, puesto que brinda a los trabajadores acceso a derechos laborales básicos, como salarios mínimos, horas de trabajo reguladas, seguridad social y protección contra la discriminación y el abuso laboral. Igualmente, la capacitación y desarrollo profesional, puede brindar oportunidades a los trabajadores domésticos que mejoren sus habilidades y aumentar sus oportunidades de empleo y movilidad laboral. La pertenencia a un sindicato aumenta las oportunidades de educación y capacitación.

El empleo doméstico proporciona oportunidades de empleo para muchas mujeres, lo que puede contribuir al empoderamiento económico de las mismas y al alivio de la pobreza en hogares liderados por mujeres. Así mismo, el apoyo a la conciliación trabajo y familia mediante prácticas que promuevan la flexibilidad laboral y el apoyo a la conciliación entre el trabajo y la vida personal puede mejorar la calidad de vida de los trabajadores domésticos y su bienestar general.

### **7.5.3. Condiciones laborales**

Los hallazgos surgidos de los grupos focales revelan un panorama donde la mayoría de las participantes están vinculadas laboralmente mediante un contrato verbal, mientras que, en las grandes ciudades como Bogotá, Medellín y Bucaramanga, algunas de ellas cuentan con contrato escrito. Además, se ha observado que el salario promedio de las trabajadoras del servicio doméstico se sitúa alrededor de los 70 mil pesos, con una disparidad notable en la ciudad de Medellín, donde el valor diario alcanza los 90 mil pesos.

En cuanto a las horas laboradas diariamente, se registra una fluctuación dependiendo del tipo de contratación, aquellas que trabajan por días oscilan entre 8 y 10 horas, mientras que para las trabajadoras internas el total asciende a 11 horas diarias. Este patrón se repite en todas las ciudades, con la única diferencia en San Gil, donde algunas mencionan trabajar a medio tiempo. Además, los días laborables abarcan generalmente de lunes a sábado, marcando una consistencia en la jornada laboral de estas empleadas en todo el país.

*Tabla 19: Condiciones Laborales de los trabajadores del servicio doméstico-Grupos focales*



Ciudad	Tipo de Contrato	Salario Promedio	Horas Trabajadas	Días Trabajados
Bogotá-Bosa	Contrato escrito y verbal	Dos millones de pesos mensuales. 75.000 mil pesos para las que trabajan por días	11 horas diarias	Lunes a sábado
Bogotá Centro	Contrato verbal	70 el día incluido el transporte.	9 horas diarias	Domingo a Domingo
Medellín	Contrato escrito y verbal	90 mil pesos el día	9 horas diarias	Lunes a sábado
Santa fe de Antioquia	Contrato verbal	70 mil pesos el día.	10 horas diarias	5 días a la semana
Bucaramanga	Contrato escrito y verbal	70 mil pesos su día laboral con transporte incluido	8-10 horas diarias	6 días a la semana
San Gil	Contrato verbal	Medio salario mínimo	7 horas diarias	7 días a la semana
San José del Guaviare	Contrato escrito y verbal	60 mil pesos el día	10 horas diarias	Lunes a sábado

Fuente. Elaboración propia

Adicionalmente, durante los encuentros se indagó a las participantes acerca de los derechos laborales ideales que desearían tener en sus trabajos, en contraste con los que disfrutaban en la actualidad. Se observó una convergencia en las condiciones laborales ideales mencionadas en todas las ciudades, resaltando aspectos como la seguridad social, las prestaciones sociales, los horarios laborales, el salario justo y un ambiente laboral adecuado. Este consenso revela la importancia compartida que estas trabajadoras asignan a ciertos derechos fundamentales, subrayando la necesidad de políticas laborales que promuevan condiciones más justas y equitativas en el sector del servicio doméstico.

*Ilustración 9. Condiciones laborales ideales identificadas por las trabajadoras del servicio doméstico.*

<b>Condiciones Laborales</b>	
<b>Derechos Ideales</b>	<b>Lo que tienen actualmente</b>
Salario digno, respeto al horario de salida, derecho al buen trato, trabajar ocho horas diarias, prestaciones sociales, seguridad social, dotación, contrato laboral escrito, flexibilidad horaria, protección en riesgos laborales, elementos de protección, afiliación a caja de compensación familiar, hacer pausas activas, capacitaciones sobre Bioseguridad, derecho a incapacidades, buen ambiente laboral, derecho a una liquidación, no discriminación, tiempo para estudiar, pago de horas extras, ley de inspección laboral, trabajar de lunes a viernes, inducción, auxilio de transporte, alimentación.	Algunas participantes cuentan con contrato formal escrito, seguridad social y prestaciones sociales.
	La mayoría cuenta con un contrato verbal, trabajan más de ocho horas diarias, su día laboral oscila entre 70 y 90 mil pesos, trabajan de lunes a sábado y algunas solo reciben primas, cesantías y liquidación.

Fuente. Elaboración propia

Se destaca el conocimiento de la normativa que protege a las trabajadoras del servicio doméstico, especialmente en áreas urbanas como Bogotá, Medellín y Bucaramanga. Se ha observado que aquellos que son miembros de sindicatos u organizaciones tienen un mayor entendimiento de sus derechos laborales, lo que les permite exigir su cumplimiento al momento de ser contratados. En contraste, en lugares como San Gil y San José del Guaviare donde el conocimiento sobre estos derechos es mínimo. Sin embargo, se evidencia una marcada diferencia en Santa Fe de Antioquia, donde la mayoría de los trabajadores son conscientes de sus derechos laborales y están familiarizadas con la normativa, aunque para algunas de ellas el pago a la seguridad social no lo consideran tan importante al momento de ser contratadas.

La mayoría de los participantes coinciden en la importancia de contar con un contrato escrito, ya que les brinda tranquilidad y tiene validez legal al momento de reclamar sus derechos. Además, destacan los beneficios que este tipo de contrato puede traer a sus vidas, como el acceso a préstamos bancarios u otros servicios financieros. Así mismo el pago de cesantías, primas, vacaciones, liquidación, salud, pensión, riesgos laborales, caja de compensación familiar, dotación y auxilio de transporte, es considerado por las participantes un derecho esencial en la contratación, brindándoles calidad de vida tanto

personal como laboral, además exigen que estos pagos se den de manera continua, sin importar si cambian de empleador. De igual manera, mencionan beneficios como subsidios de vivienda y educativos para sus hijos al contar con este tipo de contrato.

***“prestaciones sociales, salario digno, dotación, contrato y valoración laboral, consideración familiar, flexibilidad en los permisos, porque no es obligatorio, pero para temas de salud es importante”.*** (Grupo focal Bogotá-Bosa)

***“Tener un contrato de trabajo, tener protección en riesgos laborales, cotizar a pensión de manera continua, porque ves cuando uno se retira de un trabajo y ya va a otro, ya no le cotizan, entonces lo ideal sería que le siguieran cotizando”.***  
(Grupo focal Bucaramanga)

El acceso a capacitaciones en bioseguridad e inducción emergen como un derecho fundamental para los trabajadores del servicio doméstico. Más allá de simplemente mejorar la calidad del servicio que ofrecen, estas capacitaciones surgen como pilares que sostienen la integridad personal de cada uno de estos trabajadores. Son fundamentales para proteger la salud y contribuir al bienestar personal y laboral de los trabajadores de este sector. Estas capacitaciones no solo deben estar disponibles, sino también accesibles y obligatorias, asegurando así un entorno laboral más seguro y saludable para todas las personas involucradas.

***“Un horario justo, que cumplan las normativas de ley 1595 del 2012, que es un convenio de trabajo decente de servicio Doméstico, que haya capacitaciones sobre bio -seguridad para saber los líquidos que usamos para hacer aseo, tiempo para superación personal, las que quieran estudiar que haya a flexibilidad para eso, que respeten los permisos y que cumplan con las incapacidades, que uno si tiene una enfermedad que se pueda cumplir con la incapacidad sin perder el trabajo”.*** (Grupo focal Bucaramanga)

Emerge de manera reiterada entre los participantes, la importancia de un horario justo y la necesidad de flexibilidad en sus jornadas laborales, y su importancia radica en la necesidad de obtener permisos fácilmente debido a las responsabilidades familiares que enfrentan. Para estas trabajadoras, contar con la posibilidad de ajustar su horario laboral a sus compromisos personales resulta fundamental para equilibrar sus roles como empleadas y cuidadoras de sus familias. Así mismo, la solicitud de un horario máximo de ocho horas refleja una necesidad intrínseca de nivelar su vida laboral con otros aspectos de su vida, como la capacitación personal, la educación continua y el tiempo dedicado a compartir con sus seres queridos. Estas trabajadoras entienden que su desarrollo personal y familiar no debe ser sacrificado en aras de cumplir con un horario laboral extenuante.

Igualmente, los participantes enfatizan en la importancia del buen trato y un ambiente laboral positivo en los lugares donde desempeñan sus labores, considerando estos aspectos como primordiales al momento de buscar empleo. La tranquilidad emocional que experimentan al trabajar en un entorno respetuoso y amable no solo mejora su desempeño laboral, sino que también tiene un impacto significativo en su bienestar mental y emocional.

***“que el espacio donde trabajo sea un espacio sano y de respeto, trabajar con todas las prestaciones sociales, laborar 8 horas y si voy a trabajar más de las ocho horas que me paguen horas extras”.*** (Grupo focal Medellín)

A continuación, se evidencia el relato de una de las participantes, que abarca parte de los derechos ideales que se mencionaron anteriormente:

***“A mí me gustaría que a futuro a todas las trabajadoras domésticas, los empleadores le pagaran ese porcentaje que les sacan de la seguridad social, otra cosa que quisiera a futuro y que muchos sindicatos que velamos por los derechos laborales de las trabajadoras domésticas aquí en Colombia estamos haciendo gestión para que se cree una ley de inspección laboral que consiste en que hagan unos inspectores, especializados, que entren a los hogares y ellos verifiquen, miren cómo es el trato que se le da a uno allá dentro de los hogares. A mí me gustaría que a futuro esa ley por fin se diera. Me gustaría a mí también que a futuro nosotras las trabajadoras domésticas solo trabajáramos, de lunes a viernes. Porque nosotras, a pesar de que trabajamos entre las casas de familia, también queremos capacitarnos, queremos crecer y ese tiempo lo podemos coger para nosotras estudiar, para capacitarnos, y para dedicarnos un poco más de tiempo a nuestra familia, a nuestros hijos y a nosotras mismas. Quisiera que todas las trabajadoras domésticas aquí en Colombia tuvieran un contrato laboral, fueran formalizadas. Formalizada es cuando usted se sienta con su empleador y bajo un contrato va especificado el salario, las horas, el trabajo que usted va a realizar, el día que le van a pagar...lo otro que yo quisiera es, hay unas leyes que a nosotras como trabajadoras domésticas nos favorece que se llevarán a cabo, que se le hiciera un seguimiento y que hubiera unas sanciones para esos empleadores que no las cumplen...Lo otro que nosotras quisiéramos es que todas las trabajadoras domésticas de aquí de Colombia se afilian a los sindicatos que hay...nosotras en nuestro sindicato tenemos una escuela de formación donde nosotras aquí conocemos de todos nuestros derechos y sabemos las rutas y todo eso. Entonces a mí me gustaría que todas ustedes en sus comunidades averigüen si hay algún sindicato que trabaje por los derechos en pro de los derechos laborales y afíliese”***  
(Grupo focal Medellín)

Referente a lo que tienen actualmente las trabajadoras del servicio doméstico, en cuanto a la garantía de sus derechos laborales, algunas empleadas que trabajan como internas y fijas mencionan contar con un contrato laboral escrito con todas sus prestaciones sociales, en el que se le especifica un horario, obligaciones y beneficios, además mencionan tener un salario mínimo.

***“yo por ejemplo tengo el formal. A término indefinido, con todas las prestaciones y todo como lo estipula la ley”.*** (Grupo focal Medellín)

Por el contrario, otras participantes que trabajan por días expresan tener un contrato verbal en el que solo acuerdan con el empleador el monto del pago y las tareas a realizar dentro del hogar. La mayoría trabaja entre 8 y 11 horas diarias con un sueldo promedio de 70 a 90 mil pesos al día. Trabajan de lunes a sábado y algunas mencionan solo recibir el pago de la prima y cesantías a fin de año.

***“a mi si me pagan a fin de año la prima, mis cesantías, lo único que falta es el contrato y la seguridad porque de resto”*** (Grupo focal Bogotá-Bosa)

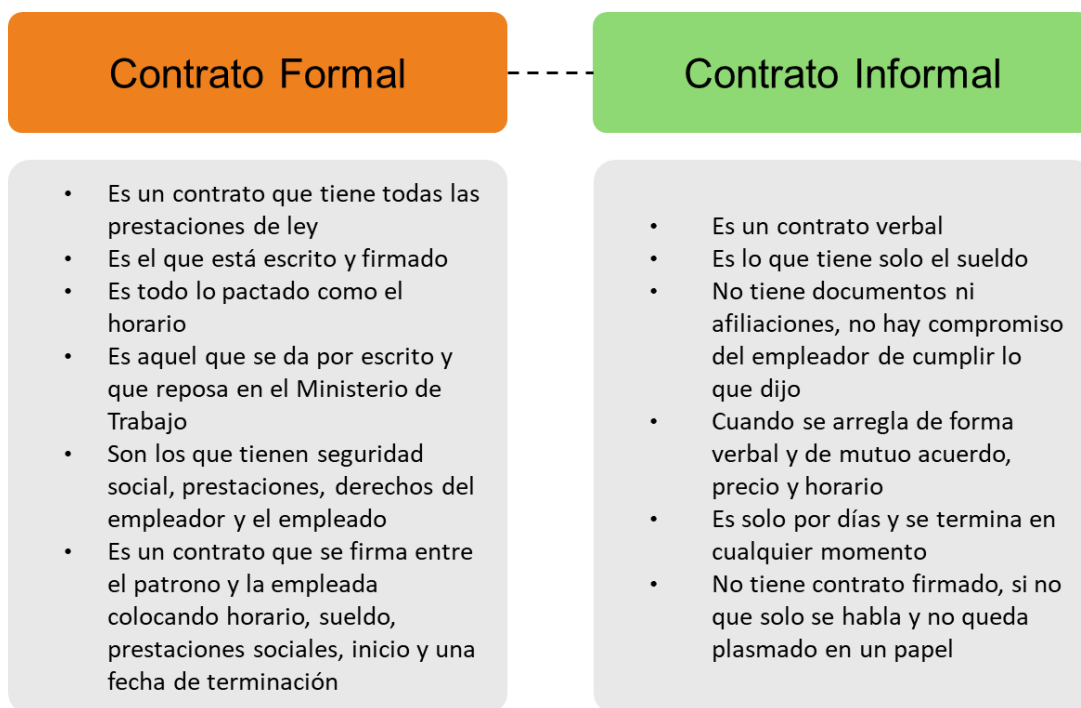
Las empleadas del servicio doméstico han identificado una serie de derechos ideales que desearían tener en su lugar de trabajo, y contrastan estos deseos con lo que realmente experimentan en la práctica laboral. Aspiran a tener un conjunto de derechos laborales que incluyen un salario digno, respeto al horario laboral, buen trato y pago a su seguridad social. Sin embargo, en la realidad, muchas de estas empleadas no disfrutan plenamente de estos derechos. Aunque algunas cuentan con contrato formal escrito, seguridad social y prestaciones sociales, la mayoría trabaja bajo un contrato verbal en el que no cuentan con ninguna de las garantías laborales mínimas. Esta discrepancia entre los derechos ideales y la situación real subraya la necesidad de mejorar las condiciones laborales y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales para las empleadas del servicio doméstico.

**a. Formalidad e informalidad** (según las definiciones de las trabajadoras del servicio doméstico):

Se planteó un ejercicio en el que se les consultó a los participantes sobre su comprensión de los conceptos de contrato formal e informal, a lo que la mayoría coincidió que el contrato formal es escrito y el contrato informal es verbal. Además, se pudo observar una notable distinción entre las grandes ciudades como Bogotá, Medellín y Bucaramanga donde los participantes expresaron sus conocimientos de manera genuina, atribuido a la capacitación proporcionada por los sindicatos en estos temas. Por otro lado, en Santa fe de Antioquia,

San Gil y San José del Guaviare, los participantes han adquirido estos conocimientos de manera autónoma y a través de medios de comunicación.

*Ilustración 10. Definición de contrato formal e informal según los participantes de los grupos focales*



Fuente. Elaboración propia

Los y las trabajadoras del servicio doméstico definen el contrato formal como un acuerdo escrito que garantiza las prestaciones sociales y la seguridad social. En su percepción, este tipo de contrato se distingue por la claridad en los acuerdos estipulados entre empleador y empleado, abordando aspectos como horarios, derechos y responsabilidades mutuas. Este contrato representa la única protección legal reconocida, ya que confían en la validez y respaldo que otorga la palabra escrita y firmada. Así lo expresan algunos participantes:

***“el contrato formal son los que tienen seguridad social, prestaciones, derechos del empleador y el empleado, y es por escrito”*** (Grupo focal Bucaramanga)

La consecución de acuerdos emerge como un elemento esencial en la gestión de este tipo de contrato, pues implica la definición precisa de los horarios pactados y, de igual importancia, el compromiso de respetarlos.

***“El contrato formal es aquel en que los horarios se respetan, estar como de acuerdo recién uno llega y ponerse de acuerdo con la persona, respetar la hora de entrada, respetar la hora de salida, llegar a acuerdos primero”*** (Grupo focal Bogotá Centro)

Por otro lado, los y las participantes definen el contrato informal como un acuerdo verbal que no tiene validez jurídica, en el que no se manejan acuerdos claros y la posibilidad de ser finalizados en cualquier momento. Expresan que este tipo de contrato suele ser comúnmente acogido por las empleadas del servicio doméstico, especialmente aquellas que trabajan por días.

Adicionalmente concuerdan que este tipo de contrato no cuenta, como dice una de ellas “con las prestaciones de ley”, es decir, que el empleador no paga la seguridad social ni las prestaciones sociales, lo que es considerado por ellas una vulneración a sus derechos.

***“Es de forma verbal, no tiene documentos ni afiliaciones, no hay compromiso del empleador de cumplir las cosas que dijo”*** (Grupo focal Bucaramanga)

***“El contrato informal es el contrato verbal donde no se especifican condiciones como horarios, labores, precio, total desconocimiento de sus derechos laborales”*** (Grupo focal Bogotá Centro)

Según los participantes este tipo de contrato carece de claridad en cuanto a su tiempo laborado, ya que no especifican un horario de salida. En conclusión, para las empleadas del servicio doméstico, el contrato verbal es ampliamente percibido como informal y carente de validez legal. No obstante, es esencial llevar a cabo un proceso educativo que aclare que este tipo de contrato es considerado formal, y garantiza el cumplimiento de todos sus derechos laborales, incluso si no está documentado por escrito ni firmado. Legalmente, la palabra en un contrato laboral tiene validez, lo que subraya la importancia de empoderar a estas trabajadoras para que puedan hacer valer sus derechos en cualquier tipo de acuerdo laboral, promoviendo así una mayor equidad y bienestar en el ámbito del trabajo doméstico.

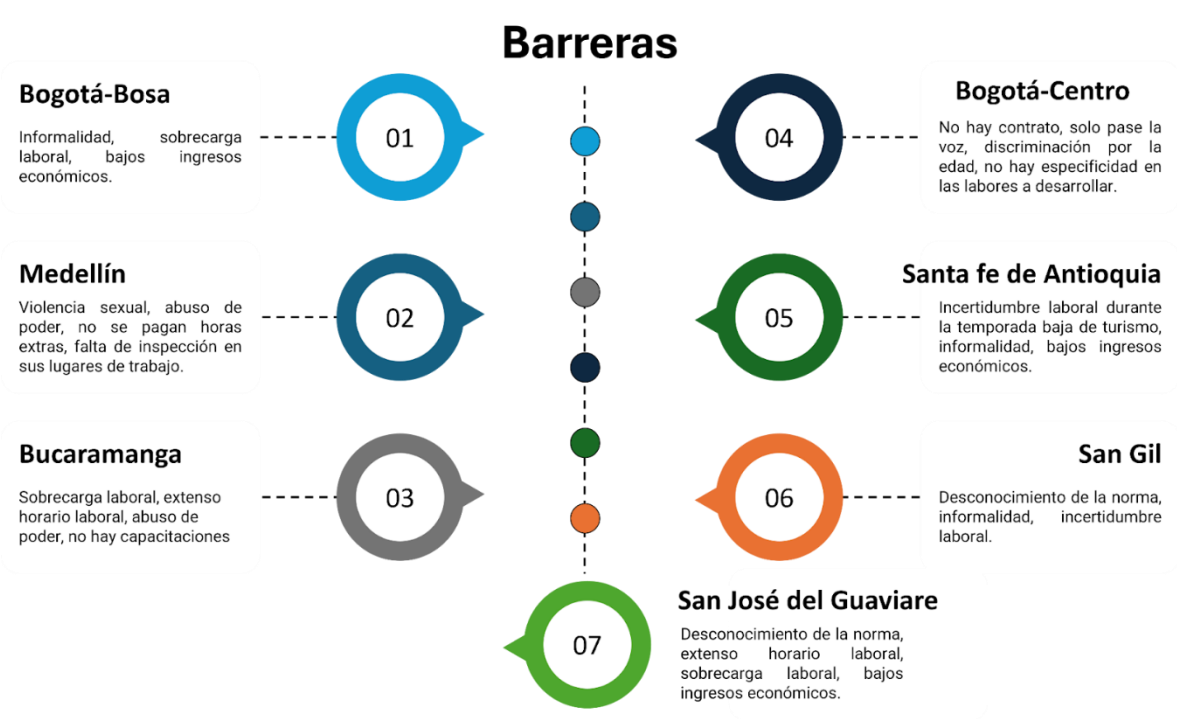
#### **7.5.4. Barreras**

##### **a. Identificación de barreras que impiden mejorar las condiciones**

El trabajo doméstico ha sido estigmatizado socialmente, lo que puede llevar a que se subvalore esta labor. Según lo expresado por los y las participantes, esta situación ha experimentado mejoras a lo largo de los años, con un mayor reconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras. Sin embargo, aún persisten prejuicios por parte de

algunos empleadores e incluso estas mismas percepciones negativas pueden ser compartidas por las propias trabajadoras del servicio doméstico, quienes a menudo no están plenamente conscientes de sus derechos y pueden creer que su empleo carece del valor suficiente para ser considerado digno. Algunas incluso lo describen aún como un trabajo informal. Este estigma puede dificultar la defensa de los derechos de las trabajadoras y perpetuar condiciones laborales precarias.

Ilustración 11. Barreras que impiden mejorar las condiciones



Fuente. Elaboración propia

Es importante resaltar que en la ciudad de Medellín la falta de inspección en sus lugares de trabajo es una situación que consideran crucial para verificar su bienestar laboral. La ausencia de esta medida, aún no estipulada por ley, deja a las trabajadoras vulnerables a la explotación y dificulta la aplicación de derechos laborales básicos. La falta de inspección impide garantizar condiciones laborales adecuadas y proteger los derechos de las trabajadoras del servicio doméstico, lo que resalta la necesidad de implementar medidas regulatorias que aseguren la supervisión y el cumplimiento de las normativas laborales en este sector. Así mismo en Medellín, las mujeres participantes identificaron la violencia sexual y el abuso de poder como obstáculos que dificultan la mejora de sus condiciones



laborales. También señalaron la falta de remuneración por las horas extras, ya que a menudo trabajan más allá de su horario habitual para cumplir con sus responsabilidades.

Igualmente, la informalidad en el trabajo doméstico continúa siendo una realidad, ya que muchas trabajadoras del servicio doméstico se encuentran empleadas de manera informal, careciendo así de contratos, seguridad social y otras protecciones laborales. Esta falta de formalidad dificulta su acceso a los derechos laborales y la posibilidad de exigirlos. Este fenómeno fue identificado en los diferentes grupos focales, especialmente entre las empleadas que trabajan por días o por horas, quienes señalaron la ausencia de estas garantías. Además, mencionaron que esta forma de contratación resulta más conveniente tanto para empleadores como para ellas mismas, debido a su mayor flexibilidad horaria, aunque reconocen que implica la pérdida de ciertos derechos laborales. Una participante expresó:

***“Hay muchos cambios que han sucedido ahorita y ya prácticamente la mayoría de las personas ya no están contratando personas así, sino por horas y ahí va incluido todo”***

***“Yo estudie, pero a veces los horarios de oficina me orillaron a hacer aseo porque tengo una hija, casi siempre trabajaba los fines de semana en aseo y me llevaba a mi hija, entonces era una de las ventajas, aunque el trabajo muy pesado y todo, pero era una de las ventajas por hacer aseo”*** (Grupo focal Santa fe de Antioquia)

En lugares con una alta actividad turística como Santa Fe de Antioquia, San Gil y San José del Guaviare, algunas trabajadoras del servicio doméstico mencionan que pueden ganar más en una semana durante temporadas como la Semana Santa que lo que una persona promedio en una oficina. Sin embargo, también señalan las desventajas de este tipo de empleo, como la incertidumbre laboral durante la temporada baja de turismo, donde pueden pasar días o incluso meses sin ser llamadas para trabajar, lo que genera inestabilidad económica. Además, destacan la falta de prestaciones sociales como una gran desventaja, ya que no cuentan con protección en caso de accidentes laborales.

Igualmente, las barreras económicas identificadas por los participantes en los grupos focales de Bogotá, Santa fe de Antioquia y San José del Guaviare, limitan la capacidad para exigir mejores condiciones laborales debido a la falta de alternativas económicas y a la necesidad de mantener un ingreso estable. Relacionado a esto, la falta de conciencia y organización, donde muchas trabajadoras del servicio doméstico pueden no estar al tanto de sus derechos laborales o pueden tener miedo de hacer valer esos derechos debido a la

falta de educación o al temor de perder oportunidades laborales. Así lo expresa una participante:

***“Si estamos familiarizadas, el derecho a prima a todo lo legal. Pero no se cumple, pero lo asumimos por la necesidad económica para responder por nuestros hijos”***  
(Grupo focal Bogotá centro)

Este caso resalta cómo la falta de conocimiento y la percepción de inseguridad económica pueden obstaculizar la búsqueda de mejores condiciones laborales entre las trabajadoras del servicio doméstico.

Adicionalmente, en Bucaramanga, la ausencia de programas de capacitación se señala como uno de los principales obstáculos para mejorar las condiciones laborales. Esta falta de formación conduce a la aceptación de condiciones precarias y a la vulneración de los derechos laborales. Igualmente, la sobrecarga laboral emerge en ciudades como Bogotá, Bucaramanga y San José del Guaviare, como un desafío significativo en la formalización del servicio doméstico.

#### **b. Conocimiento de la normativa**

Como se ha mencionado anteriormente, la mayoría de los participantes en los grupos focales demostraron tener un buen conocimiento de las normativas laborales relacionadas con el servicio doméstico, destacando las capacitaciones proporcionadas por sus sindicatos como una fuente importante de información. Sin embargo, algunas participantes expresaron que, a pesar de estar al tanto de estas normativas, no les importa someterse a las condiciones laborales que les ofrecen sus empleadores. Esto se debe a factores como su edad y el temor a no ser contratadas si exigen el cumplimiento de sus derechos laborales. Así lo expresa una participante:

***“Conocemos los derechos a la salud, pensión y liquidación, y prima. En unas partes sí lo dan, pero otras no, son muy contaditos. Hay unos patrones que no la hacen. Si uno ya lleva mucho tiempo trabajando con ellos, hay gente que sí asume esa posición con la empleada. Y la otra es que, por ejemplo, yo ya pasé la edad de cotizar que es hasta los 57, entonces, uno trabaja así porque si uno se pone muy exigente, que me paguen, no sé qué, no me dan empleo, entonces a uno le toca someterse. Me siento sometida por la edad y la situación económica”*** (Grupo focal Bogotá centro)

Algunas participantes revelaron tener un conocimiento limitado sobre sus derechos laborales, lo que las ha llevado a aceptar cualquier condición impuesta por sus empleadores. Esta falta de claridad puede deberse a diversas razones, como la falta de acceso a la información sobre sus derechos, la ausencia de capacitación en temas laborales, o incluso la influencia de la cultura y las normas sociales que normalizan la subordinación de las trabajadoras del servicio doméstico. Estas mujeres pueden encontrarse en una situación de vulnerabilidad, donde la necesidad económica y el miedo a perder su empleo pueden llevarlas a aceptar condiciones laborales injustas o incluso abusivas.

***“A veces por falta de conocimiento uno no cobra lo que es, por ejemplo, yo cobro 70, incluido el transporte y allá le dan a uno el desayuno y almuerzo, pero uno nunca exige eso porque como es por días. No es un trabajo, no firmamos un contrato. Dice Martha, yo sé que hay derechos de ley para el trabajador, pero realmente yo no he exigido el contrato formal por ignorancia, a mí no me enseñaron entonces no lo he manejado”*** (Grupo focal Bogotá Centro)

La falta de conocimiento de los derechos laborales puede tener consecuencias graves para las trabajadoras del servicio doméstico, ya que puede exponerlas a situaciones de explotación, discriminación o violencia laboral. Además, esta falta de conciencia puede dificultar aún más su capacidad para exigir un trato justo y condiciones laborales dignas.

Por otra parte, los y las participantes son conscientes de las responsabilidades y funciones que desempeña el Ministerio del Trabajo y las oficinas locales de trabajo. Algunas de ellas, han buscado asistencia legal debido a situaciones conflictivas con sus empleadores. No obstante, han expresado que el proceso puede resultar extenso y complejo, especialmente cuando carecen de evidencia que respalde sus reclamaciones. Por consiguiente, en varias ocasiones han optado por suspender el proceso legal ante la dificultad de comprobar la veracidad de las situaciones.

### **c. Aceptación en la contratación (tipo de contrato, condiciones laborales)**

Se les presentó a los y las participantes dos tipos de contratos para su análisis y discusión, el primero de ellos era un contrato formal escrito, detallando sus derechos laborales como seguridad social y prestaciones sociales, con un salario establecido en el salario mínimo. Allí también está descrito sus responsabilidades como empleado, subsidio de transporte y salario neto mensual y anual.

El otro tipo de contrato que se les presentó fue un contrato por prestación de servicios con un salario de 1 '950.000, En este contrato, se explicaban las responsabilidades del

empleado, sus derechos laborales y sus deberes como pagar ellos mismos su seguridad social.

De esta manera, el primer tipo de contrato fue mayoritariamente aceptado por los trabajadores del servicio doméstico, ya que en este contrato percibían el reconocimiento pleno de todos sus derechos laborales. Destacan la importancia de recibir un subsidio de transporte y sobre todo valoraron tener acceso a todas las prestaciones sociales. La formalización del acuerdo mediante un contrato escrito otorga una mayor legitimidad a sus condiciones de trabajo, sin embargo, exigen que, para aceptar este tipo de contrato, se especifique el horario laboral y las funciones a desempeñar.

***“Lo aceptaría, pero primero hay que acordar lo del horario en el contrato porque no especifica y yo no voy a trabajar de seis a seis, que me especifiquen el horario de entrada y salida. Lo otro que no tendríamos claro son las labores o funciones para desempeñar”*** (Grupo focal Bogotá Bosa)

***“yo si aceptaría porque tiene todo, se habla de la caja de compensación, nos dicen que nos dan las vacaciones, que las cesantías, se está cotizando para pensión, para salud y para riesgos laborales, entonces si lo aceptaría”*** (Grupo focal San Gil)

Los participantes también destacan otra ventaja del contrato escrito, y es la facilidad que les proporciona al solicitar créditos. Este tipo de contrato sirve como evidencia de su actividad laboral, lo que facilita el acceso a préstamos y otros servicios financieros. Además, pertenecer a una caja de compensación familiar les brinda la oportunidad de acceder a subsidios de vivienda, lo que evidencia una ventaja adicional para mejorar su calidad de vida.

***“porque yo tuve un contrato así y me gustaba, me daban ropa y calzado, y en la caja de compensación saqué mi casita y estaba cotizando pensión y salud”*** (Grupo focal Bogotá Centro)

***“estas condiciones con contrato sirven para adquirir un crédito para una vivienda, porque sin contrato uno no puede sacar nada, porque no podemos garantizar al banco el ingreso fijo”.***

En cuanto al contrato por prestación de servicios, la mayoría de las personas expresan insatisfacción con estas condiciones laborales, consideran que no son justas económicamente, ya que les tocaría asumir costos elevados en seguridad social, lo que disminuye considerablemente sus ingresos. Además, señalan la falta de un horario como un aspecto negativo, ya que esto implicaría trabajar más tiempo por menos dinero. En

resumen, perciben este tipo de contrato como desfavorable para los y las empleadas del servicio doméstico. Así lo dice un participante:

***“no aceptamos, porque, aunque es más alto el sueldo no cubre vacaciones, no cubre primas ni licencias, entonces uno no puede hacerse cargo económicamente de todos los gastos, y aparte ahí dice que cumplir con las funciones pactadas, pero no dice que funciones y también la dotación toca restarla de ahí, entonces haciendo cuentas no nos dio el valor”*** (Grupo focal Bucaramanga)

También destacan la ausencia de beneficios como la prima de servicios, liquidación y vacaciones como una desventaja significativa del contrato por prestación de servicios. Argumentan que esto les impide ahorrar a lo largo del año de acuerdo con sus ingresos, ya que no se sienten en la capacidad de hacerlo.

***“yo no lo acepto porque yo no ahorro, entonces a final de año voy a estar con una mano adelante y otra atrás, Y en cambio, ganándome un millón trescientos, tengo la posibilidad de la prima mitad de año y si quiero le digo a mi patrón que me la guarde”*** (Grupo focal Bogotá Bosa)

Otro aspecto importante que resaltar es el hecho de que las participantes manifiestan no sentirse preparadas para asumir la responsabilidad del pago de la seguridad social. Esta preocupación surge como resultado de la complejidad y el costo asociado con este tipo de obligaciones financieras. Para muchas de ellas, la falta de familiaridad con el sistema de seguridad social y la incertidumbre sobre cómo gestionarlo adecuadamente pueden generar una sensación de inseguridad y vulnerabilidad. Además, el hecho de asumir este gasto puede impactar significativamente en su capacidad para mantener un nivel de vida digno y estable.

## **8. Recomendaciones**

Las conclusiones y recomendaciones del presente capítulo se fundamentaron en los lineamientos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y se desarrollarán en tres grandes componentes. El primero abordará la seguridad social, incentivos y apoyos económicos, donde se analizarán los mecanismos y políticas relacionadas con la protección social y los estímulos económicos. El segundo tratará la ampliación y refuerzo del marco legal y administrativo, enfocado en la mejora y fortalecimiento de las normativas y estructuras administrativas necesarias. Finalmente, el tercer componente se centrará en el desarrollo de capacidades y promoción del diálogo

social, con énfasis en la formación, el empoderamiento y la facilitación de espacios para la interacción y negociación entre los diferentes actores involucrados.

#### **A. Seguridad social, incentivos y apoyos económicos**

Este componente tiene como objetivo fortalecer la seguridad social y los procesos de contratación. Busca mejorar los sistemas de seguridad social y simplificar los procedimientos de contratación para garantizar la formalidad y protección de los trabajadores. Asimismo, propone implementar incentivos económicos para empleadores y trabajadores, ofreciendo beneficios fiscales y otros estímulos económicos que promuevan la formalización laboral.

Un tercer eje es aprovechar las nuevas tecnologías, utilizando plataformas digitales y tecnologías emergentes que faciliten la formalización y el acceso a los beneficios sociales. Finalmente, se propone simplificar los trámites y reducir el desconocimiento de los empleadores, mediante la implementación de sistemas de registro simplificados para la formalización de empleados domésticos y la provisión de orientación clara a los empleadores sobre sus obligaciones legales.

- Seguridad social y contratación

Se recomienda la creación de un Registro de Empleados Domésticos-Mintrabajo y DANE para monitorear sus procesos de afiliación a la seguridad social, así como el efectivo control y fiscalización por parte de la Unidad de Gestión de Pensiones y Parafiscales (UGPP), tal como lo ordena el artículo 2.2.1.6.4.14. Control a la evasión y la elusión, del decreto 1072 de 2015. Sumado a ello, diseñar e implementar estrategias pedagógicas para divulgar las normas sobre derechos laborales de los trabajadores domésticos.

En los países analizados, la protección en materia de seguridad social se presenta de manera igualitaria y obligatoria para todos los trabajadores en general. En Colombia se encuentra bien regulada la seguridad social, sin embargo, en la práctica existen grandes dificultades, ya que el porcentaje de cotizantes es muy bajo, pese a que se contemplan sanciones que van de los 500 salarios mínimos legales mensuales vigentes para los empleadores que no realicen los pagos correspondientes a la seguridad social de los trabajadores.

Teniendo en cuenta que aun con la existencia de una amplia normatividad al respecto no es suficiente, es fundamental que tanto empleadores como empleados tengan conocimiento de los derechos y deberes que cada uno tiene en materia de seguridad social.

- Protección efectiva contra el abuso, acoso y violencia

Diseñar e implementar mecanismos para permitir al Ministerio del Trabajo realizar inspecciones voluntarias en los domicilios donde laboran empleados del servicio doméstico (Proyecto de Ley No. 246 de 2023). Estas inspecciones tienen como finalidad hacer seguimiento y llevar control de las condiciones laborales y garantizar la protección contra el abuso, acoso y violencia.

Condiciones de Empleo Equitativas y Respeto a la Privacidad: Asegurar que las inspecciones en domicilios respeten la privacidad de los trabajadores que viven en el hogar y verificar que las condiciones de empleo sean equitativas y justas para los trabajadores domésticos.

Derecho a un Entorno Seguro y Saludable: Implementar inspecciones para garantizar que los trabajadores domésticos tengan un entorno de trabajo seguro y saludable. Tomar como ejemplo la legislación de Uruguay que permite la inspección de hogares para controlar infracciones laborales y de seguridad social en la relación laboral entre empleador y empleado.

- Beneficios Fiscales

Deducciones en declaración de renta: Permitir a los empleadores deducir los salarios pagados a trabajadores domésticos formalizados como si fueran dependientes en su declaración de renta ante la DIAN. (Ej. Deducciones de la Seguridad social)

- Subsidios y Bonificaciones

Se propone la implementación de un subsidio para seguridad social, en el que el gobierno cubra el pago de la pensión y el ARL de los trabajadores domésticos durante los primeros 3 a 6 meses de formalización, especialmente para aquellos empleados que trabajan por días. Además, se plantea otorgar subsidios directos a empleadores que formalicen a sus trabajadores domésticos de tiempo completo o internas, incentivando la formalización en estos casos. Por último, se sugiere otorgar bonificaciones a los trabajadores domésticos que completen programas de capacitación y profesionalización, reconociendo su esfuerzo y contribuyendo a su desarrollo laboral.

- Simplificar trámites y reducir el desconocimiento de los empleadores

Se propone la creación de sistemas simplificados de registro mediante el desarrollo de una plataforma en línea fácil de usar para el registro y formalización de empleados domésticos. Esta plataforma integrará todos los trámites relacionados con la contratación y

formalización laboral en un único portal digital, facilitando el proceso tanto para empleadores como para trabajadores, reduciendo la burocracia y promoviendo la formalización en el sector.

**DigniHogar:** Es una herramienta hacia la ampliación de la formalización laboral de servicio doméstico en Colombia y busca cerrar la Brecha Informativa y potenciar la formalización

Las empleadas domésticas y los empleadores suelen desconocer:

- Los detalles de los contratos laborales.
- Las prestaciones sociales a las que tienen derecho.
- Los deberes asociados a esta ocupación.
- Los costos asociados a la formalización

Al completar 4 pasos, los usuarios recibirán un Contrato con todos los detalles necesarios para garantizar el respeto de sus derechos y un trato justo en su empleo. Y una plantilla de resumen de costos, calculando rápidamente los términos de su contrato laboral, incluyendo salario, vacaciones, otros beneficios y costos asociados

## **B. Ampliación y refuerzo del marco legal y administrativo**

Este componente se enfoca en ampliar la cobertura legal mediante la implementación y aseguramiento del cumplimiento de leyes que protejan los derechos de los trabajadores domésticos. Se contempla la incorporación de mecanismos especiales para personas migrantes en trabajo doméstico remunerado, estableciendo regulaciones específicas que garanticen la protección de estos trabajadores.

Además, se busca adaptar y reforzar las capacidades y procedimientos administrativos, mejorando los sistemas institucionales y fortaleciendo la capacidad para gestionar la formalización laboral de manera eficiente. Se promoverá la provisión de información clara y simplificada, acompañada de campañas de sensibilización sobre derechos laborales y deberes, para facilitar los procesos de formalización.

Finalmente, se propone fortalecer la inspección y vigilancia, aumentando los recursos y la capacidad de las autoridades laborales para garantizar el cumplimiento de las normativas de formalización.



- Libertad Sindical

Se recomienda la Modificación de la Ley 278 de 1996, artículo 5, literal c, para incluir la participación de sindicatos de trabajadores minoritarios históricamente vulnerados, como los trabajadores del servicio doméstico, en la comisión de política salarial.

En la región, Uruguay sobresale dentro de los países de la región con mejores prácticas de protección sindical para los trabajadores del servicio doméstico, al permitir que los sindicatos de este sector hagan parte de la comisión de negociación de los salarios

En Colombia, el equivalente a la comisión de negociación de los salarios es la comisión permanente de concertación de políticas salariales creada por el artículo 56 de la constitución colombiana, regulada por la ley 278 de 1996. Tiene funciones específicas como fomentar las buenas relaciones laborales, contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo, fijar de manera concertada la política salarial, entre otras. La comisión es tripartita en su integración (Gobierno, gremios y sindicatos). En representación de los trabajadores hay 5 representantes, con sus respectivos suplentes: en representación de los trabajadores 3 representantes designados por las confederaciones sindicales más representativas, un representante por los pensionados y 1 representante por los desempleados.

Esta representación es positiva al darle participación a las organizaciones más grandes, desempleados y pensionados, sin embargo, deja sin voz a las asociaciones sindicales que representan trabajadores de sectores minoritarios o con mayor vulnerabilidad, como los trabajadores del servicio doméstico. Esta deficiencia de la actual regulación se subsana al sumar a sindicatos minoritarios a la Comisión permanente de concertación de políticas salariales.

- Acceso a la Justicia

Se recomienda recopilar evidencia empírica sistemática y periódica sobre las necesidades jurídicas de los trabajadores del servicio doméstico. Esto puede hacerse a través de las encuestas de necesidades jurídicas que elabora el DANE.

La ausencia de evidencia empírica sobre la situación particular de los trabajadores del servicio doméstico sobre el acceso a la justicia impide formular recomendaciones más detalladas sobre los diseños institucionales adecuados para suplir las necesidades jurídicas de esta población.

Los países de la región han desarrollado un abanico amplio de buenas prácticas para garantizar el acceso a la justicia de las trabajadoras domésticas: Argentina creó un tribunal especial de acceso a la justicia para trabajadores del servicio doméstico encargado de dirimir los conflictos que surjan de las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores. Perú implementó la tutela urgente, un procedimiento breve con la finalidad de dar por terminado un conflicto laboral. Paraguay creó la instancia de mediación y denuncia o República Dominicana quien crea un Consejo Laboral de servicio doméstico para facilitar el acceso a la justicia o la fiscalización de las relaciones laborales de este grupo de trabajadores como es el caso de los trabajadores del servicio doméstico.

- Edad mínima para trabajar.

Se recomienda modificar el artículo 35 y el 114 de la ley 1098 de 2006 (Código de la Infancia y Adolescencia), así como el artículo 171 del código Sustantivo del trabajo, para fijar en 18 años la edad mínima sin excepciones, pues la regulación actual permite, previo visto bueno de la autoridad laboral, trabajar a partir de los 15 años, siempre que no se realice en trabajos peligrosos o nocivos, que tienen una regulación que se actualiza cada dos años. En la región, cinco países cumplen con el estándar de edad mínima de 18 años para trabajar sin excepciones: Bolivia, Brasil, Chile, Perú y Uruguay

Igualmente se recomienda adoptar medidas legislativas para equiparar la jornada máxima laboral del servicio doméstico con la de los trabajadores en general, en cumplimiento del artículo 10 del Convenio No. 189 de la OIT.

### **C. Desarrollo de Capacidades y Promoción del Diálogo Social**

- Promover la formación en habilidades y profesionalización

Se propone ofrecer programas de capacitación y formación continua para mejorar las habilidades y la profesionalización de los trabajadores domésticos. Estos programas se enfocarán en el desarrollo de competencias específicas y habilidades transferibles que incrementen tanto la empleabilidad como la calidad del trabajo realizado. Entre estas competencias se incluirá el manejo seguro de productos químicos, una habilidad crucial para garantizar la seguridad laboral y la eficiencia en el desempeño de sus tareas.

- Promover la organización de trabajadores, la negociación y el diálogo social

Se busca fomentar la creación de asociaciones y sindicatos de trabajadores domésticos y promover el diálogo entre empleadores y empleados, con el fin de mejorar las condiciones

laborales en este sector. Además, se propone apoyar la estructura organizativa de los trabajadores para facilitar su representación y defensa de sus derechos. Los sindicatos también serán clave en la capacitación y formación de las trabajadoras domésticas, brindando programas educativos que fortalezcan su conocimiento y habilidades, contribuyendo así a su desarrollo profesional y mejor inserción laboral.

- Fortalecimiento de los Sindicatos

Se propone la subvención a los sindicatos, apoyando su desarrollo y sostenibilidad a través de aportes gubernamentales que fortalezcan su capacidad de acción. Asimismo, se sugiere la reducción de las cuotas de afiliación, con el fin de facilitar la incorporación de un mayor número de trabajadores a estas organizaciones. Además, se busca aumentar la oferta de cursos y capacitaciones disponibles para los miembros, contribuyendo al desarrollo de sus capacidades y al fortalecimiento del diálogo social.

Se propone la creación de alianzas estratégicas con entidades públicas y privadas, como el Ministerio del Trabajo, el Servicio Público de Empleo y plataformas como Symplicifica, para optimizar recursos y brindar mayor apoyo a los trabajadores domésticos. El fortalecimiento de capacidades será clave, aprovechando la infraestructura y experiencia de los sindicatos para proporcionar formación continua y asesoramiento especializado a las trabajadoras. Además, se promoverán iniciativas de educación y sensibilización sobre derechos laborales y beneficios sociales a través de los sindicatos, complementadas por beneficios adicionales como acceso a servicios de salud, asesoría legal y otros apoyos. Finalmente, se propone estrategias pedagógicas para divulgar las normas relacionadas con los derechos laborales de los trabajadores domésticos, facilitando su comprensión y aplicación.

- Fortalecimiento educativo de la normativa

Tiene como objetivo capacitar a los trabajadores del servicio doméstico y sus empleadores en el entendimiento y aplicación de la normativa vigente, asegurando que ambas partes conozcan y respeten sus derechos y obligaciones legales para fomentar un ambiente laboral justo y seguro.

#### **D. Identificación de estrategias óptimas**

A partir de los resultados del análisis comparativo se logran identificar las estrategias legislativas o políticas que podrían ser más eficaces y beneficiosas para la situación de los trabajadores domésticos en Colombia, tanto en áreas urbanas como rurales.

- Regulación normativa específica para trabajadores domésticos:

Varios de los estándares de protección establecidos en el convenio 189 y 190 de la OIT coinciden con derechos humanos fundamentales y por tanto reconocidos de manera amplia en casi la totalidad de los países estudiados, como es el caso del derecho a la seguridad social, derechos de asociación sindical, derecho de acceso a la justicia, entre otros. Sin embargo, una buena práctica detectada fue la regulación detallada y específica para los trabajadores del servicio doméstico. Por ejemplo, el acceso a la justicia se garantiza en todos los países, pero solo Argentina, Paraguay, Perú y Uruguay desarrollaron mecanismos o instancias judiciales específicas para los trabajadores domésticos. Igual situación ocurre con el derecho a la libertad sindical, donde resaltamos la regulación específica Uruguaya que permite a este grupo de trabajadores a participar de las discusiones de salario mínimo.

- Constitucionalización de los derechos para trabajadores domésticos:

Esta buena práctica solo ha sido encontrada en Brasil, que elevó a rango constitucional la igualdad de derechos de las trabajadoras del servicio doméstico frente al resto de trabajadores.

- Eliminación de las excepciones

La satisfacción de derechos permite en algunos casos cumplirse bajo algunas excepciones. La edad mínima para trabajar es una de ellas (Convenio 138 OIT). Sin embargo, países como Bolivia, Brasil, Chile, Perú y Uruguay, no han permitido las excepciones en la edad mínima para el trabajo doméstico e incluso han aumentado el estándar al permitir este trabajo solo a partir de los 18 años.

### **Recomendaciones de los trabajadores del Servicio Doméstico**

Las siguientes recomendaciones para mejorar las condiciones laborales fueron identificadas por los y las empleadas del servicio doméstico que participaron en los diferentes grupos focales.

Las opiniones expresadas por los trabajadores del servicio doméstico resaltan la importancia de contar con una supervisión y vigilancia efectiva en sus entornos laborales. Desde su perspectiva, esta medida es fundamental para asegurar su bienestar laboral y

garantizar condiciones de trabajo óptimas. Consideran que la inspección debe abarcar diversos aspectos, tales como la verificación de las condiciones físicas en las que desempeñan sus labores, la disponibilidad y adecuación de implementos de seguridad, el cumplimiento de la jornada laboral estipulada, la naturaleza de las actividades realizadas y el trato recibido por parte de los empleadores. Para estos trabajadores, la inspección y vigilancia son herramientas indispensables para asegurar un ambiente laboral seguro, justo y digno.

Así mismo, la afiliación sindical emerge como una de las recomendaciones más recurrentes y significativas en el ámbito laboral. Para ellos, esta pertenencia no solo es importante, sino necesaria para salvaguardar sus derechos y mejorar sus condiciones laborales. En primer lugar, los trabajadores del servicio doméstico ven en los sindicatos un colectivo poderoso para la defensa de sus intereses laborales. Al unirse a un sindicato, creen que pueden fortalecer su voz y capacidad de negociación frente a los empleadores y autoridades laborales. Esta unión les brinda una estructura organizativa sólida que les permite abogar de manera más efectiva por condiciones laborales seguras y dignas, así como por beneficios y protecciones sociales adecuadas.

Además, la pertenencia a un sindicato les brinda a los trabajadores del servicio doméstico acceso a capacitaciones y asesoramiento especializado en temas legales y derechos laborales. Esta realidad se hizo evidente durante los grupos focales realizados, donde se constató que la mayoría de las trabajadoras afiliadas a un sindicato reciben formación continua en relación con sus derechos laborales. Este acceso a la capacitación y al asesoramiento legal resulta fundamental para empoderar a las trabajadoras del servicio doméstico, permitiéndoles conocer y hacer valer sus derechos de manera efectiva.

### **Conclusiones de los Expertos**

Después de un proceso de discusión con los expertos sobre las recomendaciones finales, se alcanzaron conclusiones y acuerdos clave. Los expertos coincidieron en la necesidad de adaptar las políticas para atender la diversidad de empleadores en el sector del trabajo doméstico, así como en la importancia de implementar incentivos efectivos tanto para empleadores como para trabajadoras. Se resaltó el papel de las tecnologías para simplificar los trámites y se acordó trabajar en reformas que faciliten la cotización por días laborados. También se identificó la urgencia de fortalecer la inspección laboral y desarrollar estrategias pedagógicas para superar las barreras culturales que dificultan la formalización. Estos acuerdos marcan un camino hacia una mayor protección y formalización en el sector.

El Ministerio de Trabajo, en colaboración con la OIT, está avanzando en el diseño de un registro de empleadores, lo cual es un paso importante hacia la formalización del sector. Además, el programa "Empleos para la Vida" ofrece un incentivo del 25% sobre la nómina para empleadores que formalicen trabajadoras domésticas, lo que es una oportunidad clave para fomentar la formalización y mejorar las condiciones laborales.

Se sugiere no crear una jurisdicción especial para las trabajadoras domésticas debido a la congestión actual del sistema judicial. En su lugar, se propone una estrategia de concienciación sobre los derechos laborales, enfocada en informar a las trabajadoras sobre sus derechos, lo cual reduciría la necesidad de judicializar casos y evitaría la vulneración de sus derechos.

La revisión de la edad mínima para trabajar es un tema a considerar en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF). Modificar las políticas actuales fortalecería la prohibición del trabajo infantil y adolescente, alineándose con los objetivos del Ministerio del Trabajo.

El fortalecimiento de las organizaciones sindicales es clave para generar un cambio cultural que impulse la formalización laboral. Se reconoce su rol en la promoción de derechos laborales y en la lucha por condiciones laborales dignas.

El Ministerio está trabajando en la estructuración de cualificaciones dentro de las economías del cuidado, lo cual permitirá:

- Desarrollar programas de formación que dignifiquen el trabajo de las mujeres y hombres en el sector doméstico.
- Implementar el reconocimiento de aprendizajes previos, beneficiando a quienes ya poseen experiencia, sin necesidad de pasar por programas formativos tradicionales.

Se reconoce que algunos inconvenientes en la afiliación a la seguridad social se deben al mal uso de la planilla PILA. Se aclara que:

- Para trabajadoras domésticas que laboran 8 horas diarias, se debe utilizar la planilla S y el tipo de cotizante 2.
- Para trabajadoras por días, se usa la planilla E con el tipo de cotizante 51, regulado por el Decreto 1072.

El nuevo Decreto 1296 de 2022 permite que empleadores que no cotizaron para sus trabajadoras domésticas puedan recuperar esas semanas a través del cálculo actuarial en la plataforma soyactuario.com, garantizando protección para las trabajadoras en su vejez.

## 9. Referencias

- Agudelo, S., Sala, H., 2017. Wage rigidities in Colombia: measurement, causes, and policy implications. *J. Policy Model.* 39 (3), 547–567.
- Ahmed, W., Choudharya, M.A., Khanb, S., Naeem, S., 2014. Determinants of wage stickiness in a developing economy. *Econ. Model.* 38, 296–304.
- Anderson, B. y O’Connell Davidson, J. (2002). Trafficking – a demand led problem? A multi-country pilot study. Recuperado de <https://mouvementdunid.org/wp-content/uploads/2009/10/2002andersondavidsontraffickingdemandledproblem.pdf>
- An Information Guide: Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers, op cit Booklet 2 – Decision-making and preparing for employment abroad, ILO-GENPROM, p. 35
- Batini, N., Levine, P., Lotti, E., Yang, B., 2011. Monetary and Fiscal Policy in the Presence of Informal Labour Markets. Working Papers 11/97, National Institute of
- Blackett, A. (2012). The Decent Work for Domestic Workers Convention and Recommendation, 2011. (C. U. Press, Ed.) *The American Journal of International Law*, 106(4), 778-794.
- Boris, E., & Nadasen, P. (2008). Domestic Workers Organize. *The Journal of Labor and Society*, 11, 413–437.
- Calle, C. (2019). Régimen legal de los trabajadores domésticos en Colombia y la vulneración de sus derechos. Disponible en: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/22957/1/REGIMEN%20LEGAL%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20DOMESTICOS.pdf>
- CARE. (2021). Actualización del estado de situación en el cumplimiento de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en Colombia. Propuesta de Incidencia para el cumplimiento del convenio 189 en el marco de políticas públicas locales y regionales
- Carrasco, C. y Domínguez, M. (2011). Family strategies for meeting care and domestic work needs: Evidence from Spain. *Feminist Economics*, 17, 159–188.
- Castellanos, S.G., Garcia-Verdu, R., Kaplan, D.S., 2004. Nominal wage rigidities in Mexico: evidence from social security records. *J. Dev. Econ.* 75, 507–533.
- Cobb, M., Opazo, L., 2008. Microeconomic Evidence of nominal wage rigidity in Chile. Working Papers Central Bank of Chile 496, Central Bank of Chile.



- Desdentado, E. (2016). Las reformas de la regulación del trabajo doméstico por cuenta ajena en España. *Investigaciones Feministas*, 7(1), 129-148.
- Díaz, M. (2016). La reconfiguración del empleo doméstico en España: impacto de los cambios legislativos en el funcionamiento del sector. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 155, 97-112.
- Estey, K. (2011). Domestic workers and cooperatives: beyond care goes beyond capitalism, a case study in Brooklyn, New York. *The Journal of Labor and Society*, 14, 347–365
- European Trade Union confederation (ETUC)(2005). *Out of the shadows: organizing and protecting domestic workers in Europe: the role of Trade Unions*, 2005, Brussels
- Goldsmith Connelly, M. et al., Diagnóstico sobre las barreras de formalización y de acceso a la protección social de personas trabajadoras del hogar remuneradas en el estado de Oaxaca : estrategia para su formalización y registro a la seguridad social, OIT. Ciudad de México. Retrieved from <https://policycommons.net/artifacts/2460977/diagnostico-sobre-las-barreras-de-formalizacion-y-de-acceso-a-la-proteccion-social-de-personas-trabajadoras-del-hogar-remuneradas-en-el-estado-de-oaxaca/> on 07 Mar 2024. CID: 20.500.12592/0pxv6n.
- -Gontero, S; Velásquez, M. (2023). Trabajo doméstico remunerado en América Latina. Claves para una ruta de formalización.
- Granada, N; Salas, A; Vargas, D. (2018). La invisibilización de las trabajadoras domésticas: género, condiciones laborales e identidad. Trabajo de grado para optar al título de Trabajadoras Sociales.
- Husni, L., & Suryani, A. (2018). Legal protection for woman domestic workers based on the international convention. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory*, 21.
- ILO. (2022), "Making the right to social security a reality for domestic workers: A global review of policy trends, statistics and extension strategies. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms\\_848280.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_848280.pdf)
- International Labour Office. (2021). *Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the domestic workers convention*, 2011 (no. 189). International Labour Office.

- Iregui, A., Melo, L., Ramirez, M., 2009. Are wages rigid in Colombia? Empirical evidence based on a sample of wages at the firm level. In: Borradores de Economía, vol. 5711. Banco de la República, Bogotá, Colombia, p. 30.
- Iregui, A., Melo, L., Ramírez, M., 2012. Wage adjustment practices and the link between price and wages: survey evidence from Colombian firms. *Lect. Econ.* 76,17–53.
- Juarez, L., Casarin, D., 2018. Downward wage rigidities in the Mexican labor market. *Econ.* 19 (1), 129–180.
- Kodinariya, T. M., & Makwana, P. R. (2013). Review on determining number of Cluster in K-Means Clustering. *International Journal*, 1(6), 90-95.
- León, M. (2013). Proyecto de investigación-acción: Trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia. *Revista de Estudios Sociales* (45), 198-211.
- León, M. (2013). Proyecto de investigación-acción: Trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia. *Revista de Estudios Sociales* (45), 198-211.
- Lewis, J. (2001). The decline of the male breadwinner model: Implications for work and care. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 8, 152–169.
- Lora, C. (2018). Evolución de las garantías de derechos laborales de las trabajadoras domésticas en Colombia a partir del año 2014 en el marco de la transnacionalización del campo jurídico. Tesis de grado.
- Messina, J., Sanz-de-Galdeano, A., 2014. Wage rigidity and disinflation in emerging countries. *Am. Econ. J. Macroecon.* 6 (1), 102–133.
- Mirás, J. (2005). Rasgos básicos y transformaciones en el servicio doméstico en una ciudad periférica. A Coruña, 1900-1960. *Cuadernos de Historia Contemporánea*, 27, 197-221.
- Moreno-Fontes Chammartin, G.(2004), *Women Migrant Workers’ Protection in Arab League States*, p. 9
- Muñoz, A. (2014). El trabajo doméstico, ¿último eslabón en la cadena de los derechos humanos de los trabajadores? Su regulación en el Convenio n. 189 de la OIT. *Revista Gaceta Laboral*, 20(1), 5 - 15.
- Obando, J. (2016). *Derecho laboral*. Bogotá Editorial Temis, 2016.

- OEA (2022). Derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar de las Américas: Avances y brechas persistentes.
- OIT (2003) comentarios de la Comisión de Expertos sobre el Convenio núm. 100, Convenio sobre igualdad de remuneración, iloex, 2003
- OIT (2018). Women and Men in the Informal Economy: a Statistical Picture, third edition. International Labour Office – ILO, Geneva.
- OIT. (2011). Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos C-189. Ginebra-Suiza: Organización Internacional del Trabajo -OIT.
- OIT. (2012). Protección eficaz de los trabajadores domésticos: guía para diseñar leyes laborales.
- OIT. (2012). Situación del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. América Latina y el Caribe: Panorama Laboral 2012.
- OIT. (2021). El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe a diez años del Convenio núm. 189. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_828455.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_828455.pdf)
- OIT. 2016. La inspección del trabajo y otros mecanismos de cumplimiento en el sector del trabajo doméstico. Guía introductoria. Recuperado de [https://juventudesmascairo.org/wp-content/uploads/2017/07/wcms\\_543028.pdf](https://juventudesmascairo.org/wp-content/uploads/2017/07/wcms_543028.pdf)
- OIT. 2016. Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_480352.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_480352.pdf)
- Osorio, V; Jiménez, C. (2019). Historias tras las cortinas. El trabajo doméstico en Colombia: Entre transacciones, incertidumbres y resistencias.
- Penagos, L; Giraldo, D. (2017). El trabajo doméstico desde la óptica de la eficacia de la norma.

- Pérez, I; Pereyra, F; Poblete, L; Gorbán D. y Tizziani, A. (2015). El trabajo doméstico: entre regulaciones formales e informales. Miradas desde la historia y la sociología. IDES
- Ribbens, J. y Edwards, R. (1995). Introducing qualitative research on women in families and households. *Women's Studies International Forum*, 18, 247–258.
- Rojas, G., & Toledo, M. (2018). Paid Domestic Work: Gender and the Informal Economy in Mexico. *Latin American Perspectives*, 45(1), 146-162.
- Rojas-García, G., & Tilly, C. (2022). The Politics of Informal Domestic and Construction Worker Organizing: Mexican Cases in Comparative Perspective. *Labor Studies Journal*, 47(3), 262-285. <https://doi.org/10.1177/0160449X221108141>
- Sayres, N. J.(2005), *An analysis of the situation of Filipino Domestic Workers*, OIT, Manila, 2005.
- Schmidt, V., Webster, E., Mhlana, S., Forrest, K., 2023. Negotiations by workers in the informal economy. ILO Working Paper 86, ILO, Geneva.]
- Steinley, D. (2006). K-means clustering: A half-century synthesis. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 59(1), 1–34. doi:10.1348/000711005x48266
- Stankova, T. (2021). Representaciones sociales y derechos laborales en el servicio doméstico: Una mirada desde las experiencias de trabajadoras y empleadoras en Bogotá y algunas notas periodísticas.
- Suaya, A; Kaplan, D; Etcheverry, L. (2023). Políticas públicas para valorar el trabajo remunerado del hogar en América Latina y el Caribe
- Suleman, F., & Figueiredo, M. (2018). Wage differentials within a female-dominated occupation: Domestic workers in informal and flexible jobs in Portugal. *International Labour Review*, 157(1).
- Suleman, F., & Figueiredo, M. (2018). Wage differentials within a female-dominated occupation: Domestic workers in informal and flexible jobs in Portugal. *International Labour Review*, 157(1).
- Torns, T. (2008). El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género. *EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, 15, 53–73.

- Vega, C. (2009). Culturas del cuidado en transición: espacios, sujetos e imaginarios en una sociedad de migración. Barcelona: Editorial UOC.
- Víctor Abramovich y Christian Courtis, “Apuntes sobre la exigibilidad judicial de los derechos sociales”, en Christian Courtis y Ramiro Ávila Santamaría (eds.), La protección judicial de los derechos sociales, Quito, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2009).
- (FENATRAD, 2024) <https://fenatrad.org.br/> Retrieved March 7, 2024, from <https://fenatrad.org.br/>
- (N.d.). Socialprotection-humanrights.org. Retrieved March 7, 2024, from [https://socialprotection-humanrights.org/wp-content/uploads/2021/10/wcms\\_802551.pdf](https://socialprotection-humanrights.org/wp-content/uploads/2021/10/wcms_802551.pdf))