

Derechos laborales de los empleados domésticos en Colombia: una mirada desde la aplicación de los deberes del empleador con relación a la seguridad social¹

Alejandra Restrepo Duque²

María Alejandra González Pineda³

Sebastián Farfán Rodríguez⁴

Resumen

Colombia a través de la historia ha tratado de dignificar al ser humano, concentrando la atención en las diversas actividades que se desarrollan dentro de la sociedad que vulneren los derechos fundamentales de los individuos. Una de estas actividades a las que se les ha tenido que prestar atención es la contratación del servicio doméstico, dado que, desde sus inicios se ha planteado dentro de la informalidad, lo cual, no ha sido amparado por la Ley. Por ello, la Corte Constitucional ha tenido que decidir frente al reconocimiento de derechos laborales, estimando una obligación del patrono con respecto a la seguridad social, primas de servicio y horarios. Esto ha hecho que los empleados del servicio doméstico sean tratados en igualdad de condiciones frente a otros oficios, reconociendo que es una actividad que debe estar protegida por el Estado, así como lo están otras actividades laborales. De acuerdo con ello, a través de este trabajo investigativo se realizó un análisis de los derechos laborales de los empleados domésticos en Colombia, concentrando la atención en los deberes del empleador frente a la seguridad social, con el fin de dignificar a las personas que se dedican a este oficio.

¹ Artículo para optar al título de abogado(a). Docente de Derecho de la Universidad Católica Luis Amigó. Luis Alejandro Gómez Arango (Asesor Temático). Luis.gomezar@amigo.edu.co

² Estudiante de Derecho de la Universidad Católica Luis Amigó. Alejandra.restrepu@amigo.edu.co

³ Estudiante de Derecho de la Universidad Católica Luis Amigó. María.gonzalezin@amigo.edu.co

⁴ Estudiante de Derecho de la Universidad Católica Luis Amigó. sebastian.farfanro@amigo.edu.co

Palabras Clave: Empleados domésticos, seguridad social, derechos laborales, dignidad humana, deberes contractuales.

1. Introducción

Colombia es un Estado Social de Derecho, que dentro de su constitución ha establecido la libertad de escoger el oficio o profesión, con lo cual, permite el desarrollo de diferentes actividades laborales, que se encuentran respaldadas con unas normas que regulan la actividad laboral y el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los empleadores.

No obstante, el oficio de servicio doméstico no ha contado con dichas normas o ha sido excluido de estas, lo cual, ha generado una discriminación visible en el país hacia las personas que deciden dedicarse a este oficio (González & Solano, 2010). Como tal, a medida que ha pasado el tiempo las personas se han concientizado de la necesidad que tienen de estar cubiertos por la seguridad social, lo que se ha buscado a través de la administración de justicia, sobre todo, con respecto a la pensión, puesto que son muchas las personas de la tercera edad que no cuentan con una pensión por haber trabajado en el servicio doméstico desde la informalidad (Tamayo, 2022).

De acuerdo con ello, a través de este trabajo investigativo se pretende analizar los derechos laborales de los empleados domésticos en Colombia, concentrando la atención en los deberes del empleador frente a la seguridad social. Este trabajo se desarrolla a partir de tres acápites que corresponden a los objetivos específicos del trabajo, los cuales son: Contextualizar históricamente el servicio doméstico en Colombia, estudiar la evolución normativa sobre el contrato laboral del servicio doméstico en Colombia y examinar la jurisprudencia colombiana con respecto al reconocimiento de derechos laborales de los empleados domésticos.

De igual forma, el desarrollo de este trabajo se estima a partir de una investigación cualitativa con un enfoque descriptivo, y con un paradigma dogmático jurídico, puesto que se trata de mostrar el camino que se siguió con respecto a las normas laborales creadas para

cubrir los derechos de los trabajadores, así como visualizar las diferentes sentencias que le dieron un reconocimiento expreso al empleado doméstico.

El enfoque descriptivo según Vergara (2023) “es el estudio de un conjunto de procesos prácticos y lógicos con el cual, se identifican las características de una población, proceso social, económico, ambiental, político o cultural, así como un lugar” (p.1), lo que encaja perfectamente en este estudio, ya que la idea principal de este trabajo se concentra en la población que ejerce el oficio doméstico, aunado a la presentación de las normas que lo regula y la jurisprudencia que se ha generado al respecto.

Por otra parte, se hace referencia al estudio dogmático jurídico que se precisa en la búsqueda del ser y el deber ser de la aplicación normativa, con lo cual, se realiza una interpretación de la norma desde la positivización de esta, la cual se puede realizar en diferentes perspectivas, en esta oportunidad se revisan las disposiciones jurídicas que se encuentran dispuestas para el oficio del servicio doméstico (Duque, González, Cossío y Martínez, 2018).

Adicionalmente, se tomó como herramientas de investigación las tecnologías de la información, y la comunicación, realizando un rastreo bibliográfico que permite la recopilación de documentos, Artículos, normas y jurisprudencia en los diferentes buscadores que existen como es Google Académico, Dialnet, Scielo y plataformas de bibliotecas virtuales de las diferentes universidades (Sastre, 2011).

Este trabajo se torna pertinente, en el sentido que se puede ampliar el conocimiento dentro del área laboral, lo cual, permite que la comunidad académica y el público en general conozca la realidad jurídica para los empleados domésticos y se empiece a implementar realmente.

Con ello, es preciso indicar que el camino recorrido por los empleados domésticos para el reconocimiento de sus derechos no ha sido nada fácil, pero en este momento está generando sus frutos, puesto que se ha logrado equiparar los derechos laborales de estos con relación a otros oficios, lo que genera una verdadera aceptación de todo individuo en igualdad de condiciones.

2. Marco Conceptual

Dentro de los conceptos a estudiar se encuentran los siguientes: empleados domésticos, seguridad social, derechos laborales, dignidad humana, deberes contractuales.

De acuerdo con ello, para D'Souza (2010) las labores domésticas son realizadas principalmente por el género femenino, puesto que en el pasado las mujeres no tenían como acceder otro tipo de trabajo. Esta labor se realiza en el domicilio del empleador, por cuanto es clasificado por la OIT como un trabajo en domicilio privado, también se indica que se puede tener varios empleadores, y la remuneración que se percibe depende de las labores que se desempeñan.

De igual forma, se precisa que, la palabra empleado doméstico según la OIT hace referencia a aquellas personas que realizan trabajos en o para un hogar o hogares privados.

Prestan servicios de cuidados directos e indirectos y, como tales, son miembros clave de la economía de los cuidados. Su trabajo puede incluir tareas como la limpieza de la casa, la cocina, el lavado y planchado de la ropa, el cuidado de los niños o de los miembros ancianos o enfermos de una familia, la jardinería, la vigilancia de la casa, la conducción para la familia e incluso el cuidado de los animales domésticos (OIT, 2023, p.1).

A estos empleados se les ha vulnerado sus derechos laborales a través de la historia, lo que quiere decir que no se les ha cumplido con el pago de la seguridad social, esto último haciendo referencia a “la protección que una sociedad proporciona a los individuos para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes laborales, maternidad o pérdida del sostén de familia” (OIT, 2023, p.1).

Esto hace que se dignifique al ser humano, lo cual es un principio preponderante en la constitución política de Colombia, lo que significa: “que un individuo siente respeto por sí mismo y se valora al mismo tiempo que es respetado y valorado” (Lamm, sf.).

Y, por último, se estima que existen unos deberes contractuales que deben ser cubiertos por el empleador, los cuales a través de las diferentes normas que se han promulgado, se han ido estableciendo, como es el pago de la seguridad social.

3. Desarrollo

3.1. Historia del servicio doméstico en Colombia

Para empezar con la historia del servicio doméstico en Colombia, es necesario trasladarse hasta aproximadamente el año 1535, cuando una tribu indígena a la que se le llamaba los Yanaconas (Yanakunas), que significaba mozos del servicio, llegaron principalmente a Perú, país vecino de Colombia, desde donde se trasladaron estos indígenas ingresando al territorio colombiano como sirvientes de sus amos, constituyendo una mano de obra barata, puesto que en esa época en la que la esclavitud aún estaba vigente, acceder al servicio de un indígena de esta calidad no costaba tanto (Mantallana, 2013).

En el año 1525, con la fundación de diversas ciudades por parte de los españoles, se crea la necesidad de tener mujeres que atendieran los quehaceres domésticos, por lo que se utilizaban mujeres indígenas y negras para ello (Hogaru, 2019, p.1).

Estas mujeres servían en las casas y haciendas de los españoles y blancos criollos. Las mujeres indígenas prestaban el servicio como parte del impuesto de Mita; un tributo que debían pagar las indígenas a los conquistadores como retribución por la civilización y la enseñanza católica (Hogaru, 2019, p.1).

Así, el servicio doméstico se fue realizando hasta el año 1851 cuando se abolió la esclavitud; aunado a ello, la proclamación de la independencia que se dio en el año 1810 permitió que las mujeres indígenas y negras que en ese momento ya eran libres, ofrecieran el trabajo en casa percibiendo un salario, pero este salario no cumplía con estándares altos, sino que, al contrario, era precario y sin ningún tipo de derechos laborales (Hogaru, 2019, p.2).

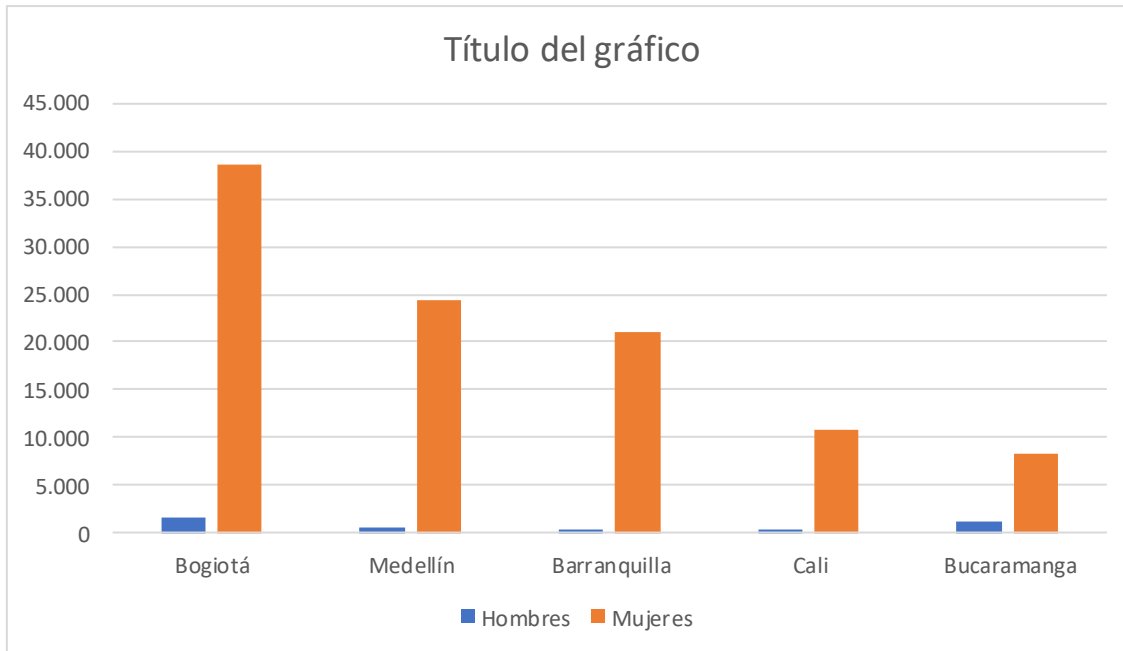
De acuerdo con lo anterior, en Colombia el servicio doméstico se visualiza desde la época de la colonia, teniendo en cuenta que se configuraba como una forma de demostrar

un tipo de estatus, aunado a la necesidad de atención de la casa por el gran número de personas que componía la familia; adicionalmente, el servicio doméstico se constituiría como mano de obra barata (Rodríguez 2004, p. 204). De acuerdo con ello, se estimaba una considerable demanda de empleo en el servicio doméstico, el cual se componía de oficios de cuidado de casa y jardines, preparación de alimentos, cuidado y aseo de niños y niñas, entre otros, lo cual, para la época se denotaba como un oficio despectivo, generando un señalamiento de inferioridad para quien tomaba este trabajo, dándole el trato de “criadas, sirvientas coimas, mucamas, guisas, entre otros” (García, 1993, p.99). Estas connotaciones hicieron que la sociedad designara un trato de inferioridad para las personas que pretendían dedicarse a este oficio, para lo cual, la discriminación no sólo fue laboral, sino también social.

Para generar un contexto histórico del servicio doméstico en Colombia, se encuentran las siguientes cifras sobre la cantidad de personas que pertenecían a este oficio en el pasado:

En el año 1918 en Bogotá había 1.631 hombres y 38.688 mujeres en oficios domésticos, en Medellín 565 hombres y 24.314 mujeres, en Barranquilla 229 hombres y 21.106 mujeres, en Cali 398 hombres y 10.868 mujeres y en Bucaramanga 1179 hombres y 8.313 mujeres. Para Bogotá representan el 21% del total de la población, para Medellín el 31%, para Barranquilla el 33%, para Cali el 25% y para Bucaramanga el 38%. (Colombia, 1924, p. 1).

Gráfica 1. Número de personas dedicadas al servicio doméstico en el año 1918 en las principales ciudades de Colombia



(Fuente: Elaboración Propia).

Como se puede observar, la participación de los hombres en los oficios señalados como domésticos son muy bajos, por cuanto, es una actividad que ha sido dominada desde la antigüedad por las mujeres, entendiendo que los cuidados del hogar en casi todas las familias se les asignaban a las mujeres.

De acuerdo con ello, se precisa la contratación de estas mujeres con sueldos muy por debajo de lo asignado a otros oficios; adicionalmente, con una característica fundamental de la informalidad, que es la inexistencia de un contrato escrito, que otorgaría los beneficios que tenían los empleados con contratos escritos para la época. La contratación del servicio doméstico se realizó de esta forma, hasta que surgió la primera norma que cubría algunos derechos de los empleados domésticos, que fue la Ley 11 de 1988, norma con la cual, se le reconoció a estos empleados la seguridad social.

No obstante, hay que indicar que para el año 1934 se creó la Ley 10 de 1934, con la cual, se reglamenta la actividad laboral, indicado el número de horas que debía estar laborando una persona, el salario y tipo de contrato, y se suponía que el servicio doméstico tendría injerencia en esta normativa (Albán, 2009), pero la realidad era otra, puesto que la

contratación de personas para el servicio doméstico se trataba bajo la modalidad de arrendamiento de personas, figura jurídica dispuesta en el Código Civil.

Artículo 2045 del Capítulo VII de la Ley 84 de 1873 En el arrendamiento de criados domésticos una de las partes promete prestar a la otra, mediante un salario, cierto servicio determinado por el contrato o por la costumbre del país, norma vigente hasta la expedición del Código Sustantivo del Trabajo, Decreto Ley 3743 de 1950. (Ley 84, 1873).

En este caso, se trataba al personal doméstico como objetos, más no como individuos que debían estar amparados por la ley y que hicieran parte de los derechos laborales reconocidos para la época (Castaño, 2011).

De acuerdo con ello, se estima que el camino del reconocimiento de derechos laborales para el servicio doméstico, ha sido muy largo, impregnado de una serie de creación de normas laborales que no los acoge completamente y unas reclamaciones judiciales que han determinado la obligatoriedad de los patronos de cumplir con los deberes de empleador hacia el personal doméstico (Universidad de los Andes, 2022). Es así como se da paso al estudio de la evolución normativa del servicio doméstico en Colombia.

3.2. Evolución normativa sobre el contrato laboral del servicio doméstico en Colombia

El recorrido normativo con relación al reconocimiento de derechos laborales, inicialmente se precisa de forma general, sin señalar asuntos especiales, teniendo en cuenta que, desde el grito de independencia, los derechos fundamentales se fueron reconociendo poco a poco. De acuerdo con ello, es posible identificar unos pequeños pasos frente al derecho al trabajo y la libertad de oficio en la Constitución Política de 1853, en su artículo 5 “La República garantiza a todos los granadinos: numeral 4. La libertad de industria y de trabajos, con las restricciones que establezcan las leyes” (Constitución Política de 1853, art.5, 4). Con ello, se estima que es del libre albedrío la escogencia de la profesión u oficio a ejercer por los ciudadanos.

Luego, se crea la Ley 10 de 1934, la cual, no hace referencia expresa a la prestación de servicio doméstico, sino que estipula una contratación particular, es decir, aquella que no es realizada por una empresa, como lo indica en su artículo 12:

ARTÍCULO 12. Se entiende por empleado particular, para los efectos de esta Ley, toda persona que, no siendo obrero, realice un trabajo por cuenta de otra persona o entidad, fuera del servicio oficial, en virtud de sueldo o remuneración periódica o fija, participación de beneficios o cualquiera, otra forma de retribución (Ley 10, 1934, Art.12)

Como tal, se hacía referencia al trabajo particular, que podría ser cualquiera, no necesariamente doméstico, pero en ese momento no se reglamentaba aun la cantidad de horas que se debía laborar, ni mucho menos el salario que se debía pagar. Y entendiendo que las trabajadoras domésticas generalmente eran indígenas o negras que ya eran libres, el pago que se les ofrecía era precario (Soto, 2022).

Más adelante, para el año 1936, se constituiría el trabajo como una obligación social, lo que determinaba la protección del Estado, esto a través del Acto Legislativo 1 de 1936, el cual, no configuró unos efectos inmediatos, pero si se dio un paso adelante al considerar el trabajo como un derecho de rango constitucional por primera vez.

Ahora bien, el reconocimiento de una verdadera reforma laboral, o que al menos para la época era una gran reforma, se generó en el año 1946, bajo la presidencia de Alfonso López Pumarejo, con la cual, se estiman diferentes reconocimientos laborales a los sindicatos y movimientos obreros, generando esto mejores condiciones laborales para los empleados. La reforma se concentra en la jornada laboral indicando que no puede superar las 8 horas diarias y 48 horas semanales, adicionalmente se señala que no puede haber una discriminación del salario por ningún motivo, y se prohíbe el pago del salario en especie (Escuela Nacional Sindical, 2010).

Esto denotaba una evolución clara en los derechos de los trabajadores, pero que eran aplicados principalmente a los trabajadores de empresas, por cuanto el servicio doméstico quedaba por fuera, ya que seguían siendo contratadas(os) a través de la informalidad.

Es preciso indicar que el decreto que reglamentó la ley anterior fue el 2127 de 1945, precisando que se iba a realizar una normativa especial para diferentes tipos de trabajos, dentro de los cuales se encontraba el servicio doméstico.

Artículo 58. Por decreto separado se dictarán las normas especiales que han de regular el contrato de aprendizaje, el período de prueba, la jornada de trabajo, el descanso dominical, las prestaciones patronales y ciertas modalidades del trabajo a domicilio, **del servicio doméstico**, del trabajo del campo y de las pequeñas industrias (Decreto 2127, 1945, Art.58). (Negrilla fuera de texto).

En realidad, la mencionada norma especial que se debía crear no se desarrolló, dejando nuevamente a la deriva el trabajo del servicio doméstico. No obstante, a través de la Ley 90 de 1946, que refirió la obligación de contar con un seguro social para los trabajadores, se expresa que incluso el servicio doméstico debía contar con este seguro.

Artículo 2°. Serán asegurados por el régimen del seguro social obligatorio, todos los individuos, nacionales y extranjeros, que presten sus servicios a otra persona en virtud de un contrato expreso o presunto, de trabajo o aprendizaje, inclusive los trabajadores a domicilio y **los del servicio doméstico** (Ley 90, 1946, Art.2). (Negrilla fuera de texto).

Pero esta referencia, fue muy sucinta, sin ninguna connotación adicional, lo que estimaba una violación a este precepto por parte de los patronos de las personas que estaban en el servicio doméstico. Sobre todo, porque aún seguía vigente el artículo del Código Civil que permitía el arriendo de criados domésticos. De acuerdo con ello, se estimaba la necesidad de crear una ley que dignificara realmente a las personas en sus trabajos y que permita la reclamación de los derechos laborales, con lo cual, se creó el Código Sustantivo del trabajo en el año 1950 (Jaramillo, 2010).

No obstante, el Código Sustantivo del Trabajo inicialmente contó con unas estipulaciones erradas, que determinaban un trato discriminatorio hacia las personas que trabajaban en el servicio doméstico, como es el precepto del artículo 171, el cual, expresaba “Prohibase el trabajo nocturno de menores de diez y seis (16) años, con excepción del

servicio doméstico” (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, Art.171), entendiendo que una niña de 16 años si estaba al servicio doméstico podría realizar actividades nocturnas. Este artículo fue reformado en el año 1967, pero, tan sólo se expresa que no debe contener peligros en la realización del trabajo, adicionalmente se equipara con las personas del común entre tanto se expresa que es posible el desarrollo de trabajo nocturno, siempre que no sea para una empresa industrial (Muñoz, 2014).

Lo más importante que trae el Código Sustantivo del Trabajo (1950) hace referencia a la expresa caracterización del contrato de trabajo, ya que, con ello se logró demostrar la relación laboral que existían entre personas o empresas y personas, incluyendo el personal del servicio doméstico, no obstante, se sigue menoscabando esta labor, toda vez que no se cuenta con reglas claras que se ajusten a las necesidades de los empleados domésticos.

Es por ello, que para autores como Pontiers & Rico (2013), el trabajo del servicio doméstico debería contar con una regulación especial, puesto que la vulneración de derechos hacia las personas que practican este oficio se ha puntualizado a través de la historia, ello, por la incapacidad que tiene de defenderse jurídicamente el individuo que generalmente toma este oficio, ya que carece de los medios económicos e intelectuales para hacerlo. Esto no quiere decir que no haya excepciones.

De igual forma, la prestación del servicio doméstico seguía sin tener ninguna prerrogativa, o al menos que se equiparará con respecto a otros trabajos, así se evidencia, con la expedición de la Ley 11 de 1988 que en su artículo 1° expresa “A partir de la vigencia de la presente Ley, el trabajador del servicio doméstico que devengue una remuneración en dinero inferior al salario mínimo legal vigente, cotizará para el Seguro Social sobre la base de dicha remuneración” (Lay 11, 1988, Art.1).

Con este artículo se denota una inferioridad en el ejercicio de este oficio, puesto que no se ve problema en que el empleado doméstico gane menos del mínimo, permitiendo que un empleador pagase en ese momento salarios precarios para los empleados domésticos, lo que acrecentaba la crisis económica de estas personas y vulneraba la dignidad humana de las mismas (Calle, 2019).

Pero, al crearse la nueva Constitución Política en el año 1991, estos señalamientos discriminatorios se abolieron en el papel, toda vez que, se estipulan unos principios mínimos fundamentales que corresponden principalmente a la dignificación del empleado, dentro de los cuales se encuentra “(...) remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; (...)” (Constitución Política de Colombia, 1991), por cuanto, la norma que señalaba la oportunidad de pagar menos en la seguridad social, porque se ganaba menos al salario mínimo, cuenta con una reforma, esta se realiza a través del artículo 12 del decreto 47 de 2000, que expresa:

Artículo 12. Ingreso base de cotización de las trabajadoras del servicio doméstico. El Ingreso base de cotización para el Sistema General de Seguridad Social en Salud de las trabajadoras del servicio doméstico, en el régimen contributivo, no podrá ser inferior en ningún caso a un salario mínimo legal mensual vigente. Las trabajadoras del servicio doméstico que laboren con distintos patronos cotizarán por intermedio de todos ellos sobre el salario devengado con cada patrono, sin que la suma de los aportes mensuales que deban cancelarse sea inferior al equivalente al 12% de un salario mínimo mensual legal vigente. En estos eventos se podrá efectuar la afiliación y pago de cotizaciones por intermedio de entidades agrupadoras, conforme a las disposiciones del Decreto 806 de 1998. (Decreto 47, 2000, Art.12).

Con esto, se establecen límites frente al pago que se le debe hacer a los empleados domésticos, estimando que este no puede ser inferior al salario mínimo, así el servicio sea prestado por días (OIT, 2011)

Ahora bien, para el año 2012, se crea la Ley 1595 de 2012, la cual aprueba el “Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos” (Colombia, Congreso de la República, 2012), con lo cual, por fin se precisa una normativa específica para el servicio doméstico, estipulando inicialmente en su artículo 1° que es labor domestica todo trabajo que se realiza en un hogar, de igual forma se señala como trabajador doméstico el hombre o la mujer que realice labores de este tipo con una relación laboral, por cuanto una persona que haga estos oficios esporádicamente, no puede ser llamado trabajador doméstico (Ley 1595, 2012, art.1)

La idea principal del convenio es equiparar las normas alrededor del servicio doméstico, para que los diferentes Estados adopten legislaciones que dignifiquen a las personas y generen condiciones de igualdad alrededor de este oficio. Al respecto la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2004) tiene una connotación sobre las condiciones de trabajo de los empleados domésticos, indicando que estas personas pasan de un trato como si fueran parte de la familia, a un trato de esclavitud y crueldad, puesto que las horas de trabajo son extensas y la remuneración muy por debajo de lo legal, esta posición se recalca en el informe de la OIT sobre la “Situación del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe” (p.1).

Aunque este no es el panorama de todo empleado doméstico, en la práctica si se han visto casos de este tipo, lo cual, con la expedición de la ley que acoge el convenio completamente, se busca mejorar las condiciones de los empleados domésticos y que la sociedad deje a un lado la discriminación por la realización de este oficio.

Es importante indicar que, a través del decreto 0721 de 2013 se regula la Ley 1595 en lo concerniente a la afiliación de los trabajadores del servicio doméstico al sistema de compensación familiar, indicándose inicialmente que es una obligación la afiliación de estos empleados por parte de la persona natural que los contrate. Adicionalmente se indica que, así el empleado de servicios tenga varios empleadores, todos deben realizar su afiliación, la cual se hará a la escogida por este con su primer empleador (Decreto 0721, 2013).

Por otra parte, también se regula la ley con el decreto 2616 de 2013, que reglamenta la cotización a la seguridad social de los empleados domésticos, esto teniendo en cuenta que el empleado doméstico en ocasiones no trabaja todo el mes con un mismo empleador, para lo cual, se precisa una base mínima de cotización, así:

ARTÍCULO 5°. Base de cotización mínima semanal a los sistemas de seguridad social para los trabajadores a que se refiere el presente decreto. En el Sistema de Pensiones, el ingreso base para calcular la cotización mínima mensual de los trabajadores a quienes se les aplica el presente decreto, será el correspondiente a una

cuarta parte (1/4) del salario mínimo mensual legal vigente, el cual se denominará cotización mínima semanal (Decreto 2616, 2013, Art. 5).

De acuerdo con ello, la norma presenta una tabla, en la cual, estima el monto de cotización así:

Ilustración 1. Monto de cotización seguridad social empleados domésticos.

Días laborados en el mes	Monto de la cotización
Entre 1 y 7 días	Una (1) cotización mínima semanal
Entre 8 y 14 días	Dos (2) cotizaciones mínimas semanales
Entre 15 y 21 días	Tres (3) cotizaciones mínimas semanales
Más de 21 días	Cuatro (4) cotizaciones mínimas semanales (Equivalen a un salario mínimo mensual)

(Fuente: Decreto 2616, 2013).

De igual forma, dentro de la norma se presenta el valor en pesos de acuerdo a la tabla anterior, esto es:

Ilustración 2. Valor de cotización mínima semanal a cargo del empleador en cada sistema.

Pago mínimo semanal a cargo del empleador	Valor mínimo semanal (\$)
A. Seguridad Social	20.762
Pensiones (12% del SMMLV/4)	17.685
Riesgos Laborales (Riesgo 1 = 0,522%* del SMMLV) **Valor variable según el riesgo de la actividad del empleador.	3.077**Valor mensual
B. Parafiscalidad	5.895

Cajas de Compensación (4% del SMMLV/4)	5.895
C. Total (A+B)	26.657

(Fuente: Decreto 2616, 2013)

Ilustración 3. Valores mínimos a cargo del trabajador para el Sistema de Pensiones:

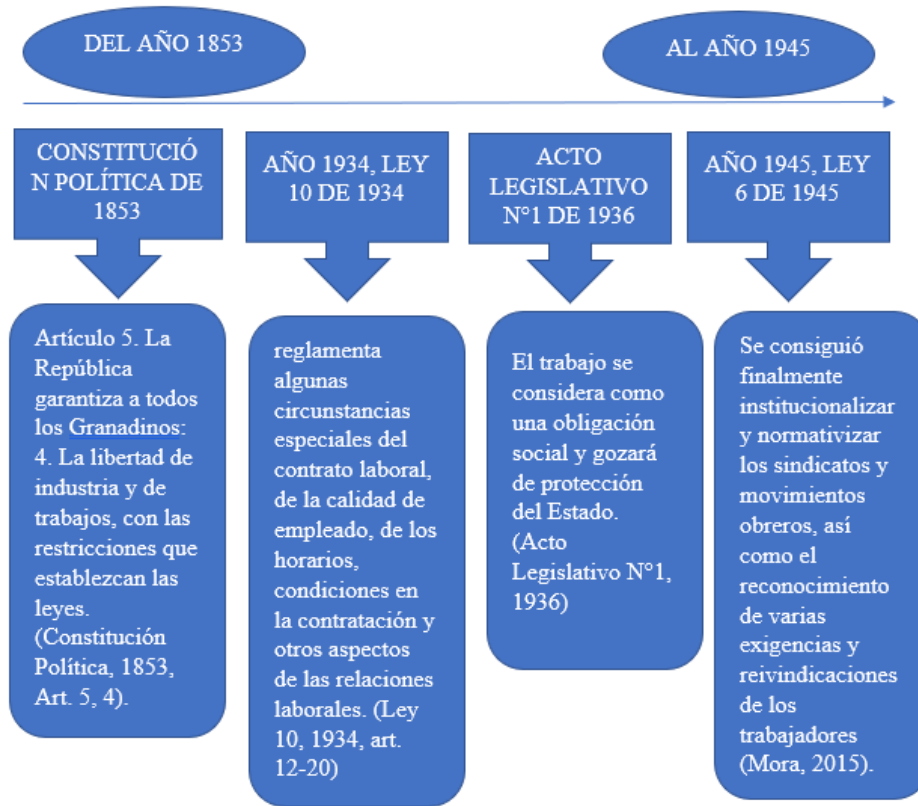
Pago mínimo semanal a cargo del trabajador	Mínimo semanal (\$)
Pensiones (4% del SMMLV/4)	5.895
Total	5.895

(Fuente: Decreto 2616, 2013)

Con estas especificaciones normativas, queda claro el valor que se debe pagar para cumplir con las obligaciones como empleador de personas en el servicio doméstico, lo cual dignifica el trabajo e iguala los derechos laborales de estas personas con respecto a otras que realizan otros oficios.

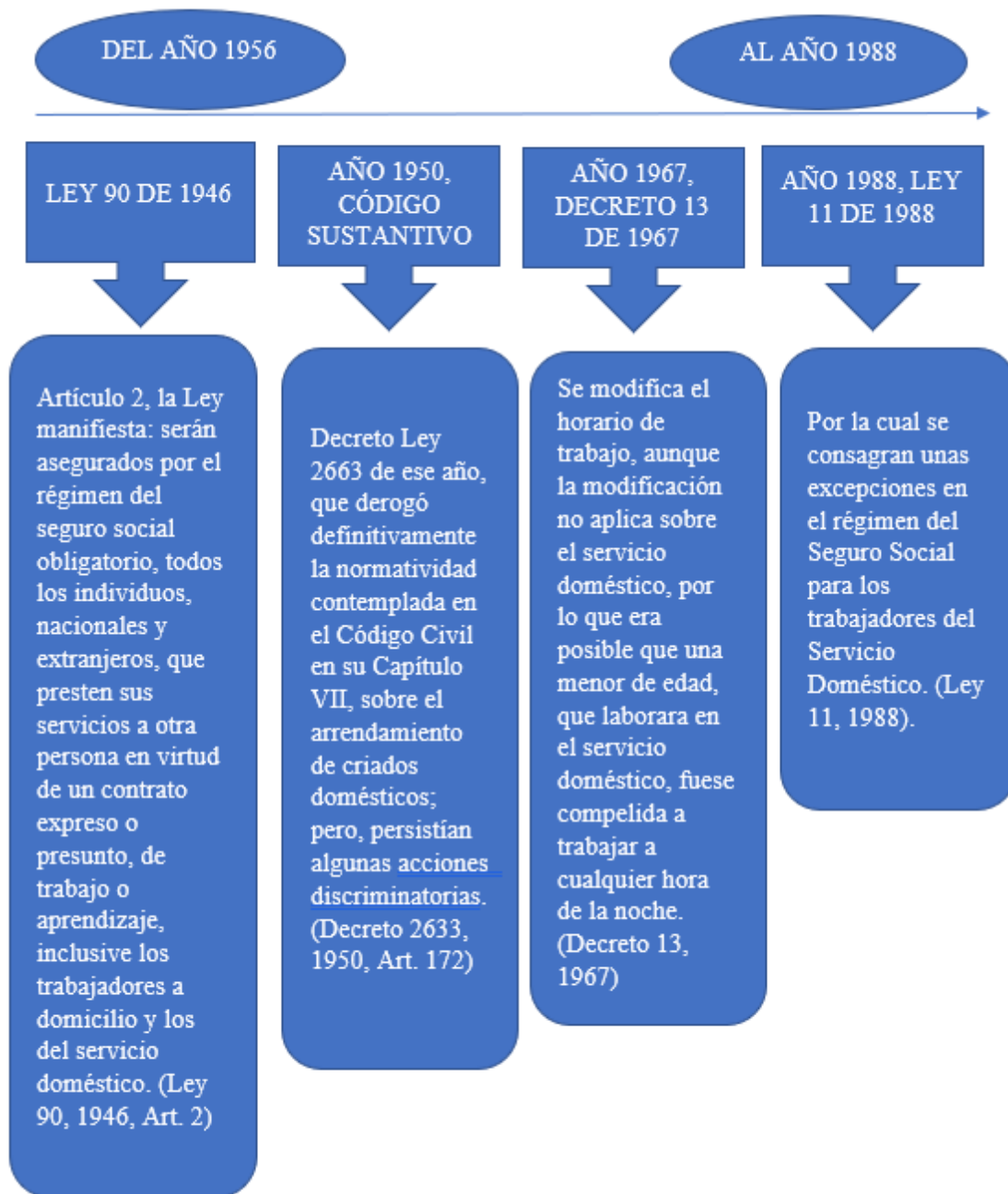
Es importante acotar que el recorrido evolutivo de las normas para el reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores del servicio doméstico, se generó a través de un desarrollo jurisprudencial, el cual, exigía acoger en el sistema laboral a los empleados domésticos y exhortaba al congreso para legislar sobre este tema. Como tal, en el siguiente acápite se presentarán las sentencias más relevantes sobre la protección de derechos laborales para el servicio doméstico.

Ilustración 4. Recopilación normativa de 1853 a 1945.



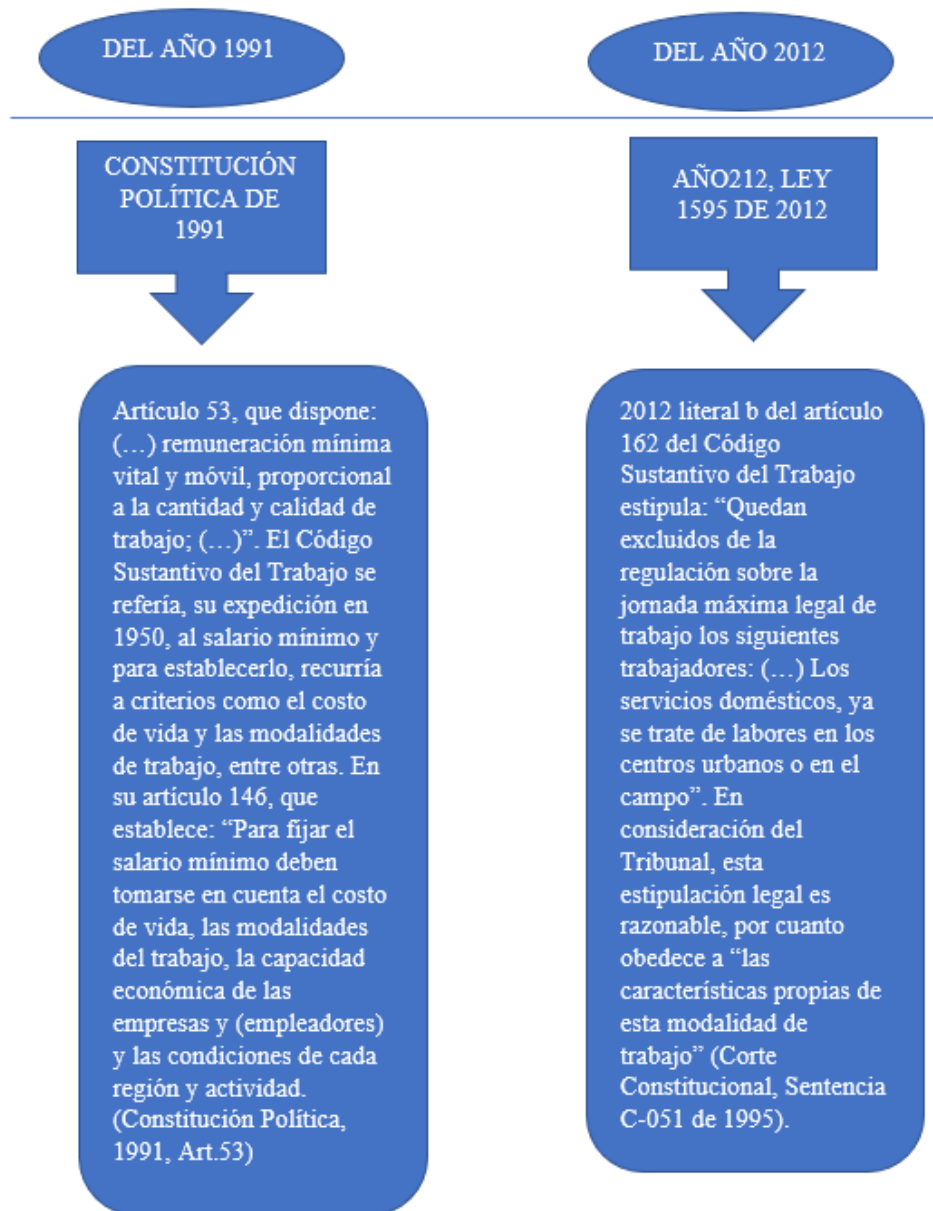
(Fuente: Elaboración propia).

Ilustración 5. Recopilación normativa de 1946 a 1988.



(Fuente: Elaboración propia).

Ilustración 6. Ilustración 7. Recopilación normativa de 1991 al 2012.



(Fuente: Elaboración propia).

3.3. Jurisprudencia colombiana con respecto al reconocimiento de derechos laborales de los empleados domésticos

Dentro de la evolución normativa del derecho laboral con respecto al servicio doméstico, es indispensable tener en cuenta diferentes sentencias que se generaron en la Corte Constitucional con el fin de proteger e igualar los derechos de los empleados domésticos en Colombia, sobre todo tratando de abolir la discriminación y los sueldos precarios que estos recibían, de acuerdo con ello, se precisan las siguientes sentencias: Sentencia T-497 de 2002, Sentencia C- 967 de 2003, Sentencia T-387 de 2011, Sentencia T-782 de 2014, Sentencia C-871 de 2014, Sentencia T-014 de 2015.

3.3.1. Sentencia T-497 de 2002

La sentencia T-497 de 2002 dirime el conflicto entre María Eugenia Gómez Cuartas, quien era empleada doméstica y el Seguro Social E.P.S., en el cual el seguro se niega a pagarle su licencia de maternidad, cuando la accionante llevaba más de tres años cotizando, aunque expresa la entidad que el patrono de la accionante se encontraba en mora en los aportes.

En esta oportunidad, la Corte resuelve la obligación de pagar la licencia de maternidad a la entidad, apoyados en el concepto de mínimo vital, aduciendo además que, aunque hubo una mora, la entidad recibió los pagos de esta mora, con lo cual, quedaba resuelto el problema. Adicionalmente, expresa que la condición de empleada doméstica es suficiente para presumir la necesidad del mínimo vital, por tanto, esta prestación no puede estar sujeta a formalidades (Corte Constitucional, 2002).

Esta es una de las primeras decisiones con referencia a las mujeres que se emplean en el servicio doméstico, con lo cual, se trata de abolir cualquier tipo de discriminación, entendiendo la necesidad de estar cubiertas y cumplir a cabalidad con los derechos laborales que les corresponde.

3.3.2. Sentencia C- 967 de 2003

La sentencia C 967 de 2003, resuelve un recurso de inconstitucionalidad sobre el artículo 5° de la Ley 797 de 2003, que modificó el inciso 4° y parágrafo del artículo 18 de la

Ley 100 de 1993, presentado por Alejandro Escobar Rodríguez, quien expresa que esta norma es violatoria de los derechos laborales de los empleados domésticos, ya que deroga la oportunidad que tiene el empleado doméstico de pagar sobre una cotización por debajo del salario mínimo mensual. En consecuencia, la Corte estima que todo trabajador independientemente de su actividad debe percibir en Colombia un salario mínimo mensual, lo que quiere decir que nadie puede estar por debajo de esto, respetando el derecho constitucional al mínimo vital (Corte Constitucional, 2003).

Esto quiere decir, que independientemente de ser un trabajador del servicio doméstico este debe percibir un salario mínimo mensual, lo cual, es posible ser dividido por día, sin perjuicio de rebajar el monto que corresponde para un día laboral. De acuerdo con ello, lo que se busca es asegurar el mínimo vital a la hora de pensionarse. Es por ello que, la Corte decide la constitucionalidad de la norma, por cuanto, lo que se busca con esta es igualar los derechos y obligaciones laborales para todos.

3.3.3. Sentencia T-387 de 2011

La sentencia T-387 de 2011 es una sentencia de revisión, que protege los derechos laborales de María Lucila Rodríguez Hernández contra Álvaro Borda, Boris Borda y Verónica Borda; y María Soledad Albino Luna contra Antonio Valbuena Ortega, en la cual se solicita se reestablezcan sus derechos a la seguridad social, a la salud, a la vida, al trabajo en condiciones dignas y justas y a la igualdad, teniendo en cuenta que se le omitió la afiliación a la seguridad social por más de treinta años.

En este caso, la Corte estima que, si hubo una vulneración en los derechos laborales de los empleados domésticos, por lo que determina amparar sus derechos, con lo cual, ordena el pago de un salario mínimo mensual provisionalmente, mientras la jurisdicción ordinaria laboral decide. La Corte encuentra que, en el caso bajo examen, por no haberse reconocido la seguridad social a la empleada, se le vulneró los derechos como empleado, así como persona de la tercera edad, puesto que no se le aseguró el mínimo vital (Corte Constitucional, 2011).

En consecuencia, a través de esta sentencia se señala la obligación que tiene un empleador de pagar la seguridad social completa de los empleados domésticos, ya que es indispensable asegurar el mínimo vital a aquellas personas que llegan a la tercera edad, todo ello, equiparando las obligaciones de los empleadores de otros oficios con el oficio del servicio doméstico.

3.3.4. Sentencia T-782 de 2014

La sentencia T-782 de 2014 estima la resolución de la acción de tutela instaurada por Rosalbina Ul Secue contra Jorge Eliecer Carmona Salazar y Piedad Sofía Vélez de Carmona, por vulnerar sus derechos a la seguridad social como empleada doméstica, en la relación laboral que sostuvieron entre el año 1977 hasta el año 2011.

En esta oportunidad la Corte visualiza una relación laboral, por cuanto tutela los derechos de la accionante otorgándole una pensión transitoria, mientras se dirime el conflicto en la jurisdicción ordinaria. En este caso, se expresa la obligación que tiene el empleador de cumplir con los deberes de afiliación a la seguridad social, obligación que acaba solo cuando se tiene la edad y las semanas cotizadas para la pensión, cuando se acceda a la pensión por pérdida de capacidad laboral, o cuando se obtenga la pensión anticipadamente. Adicionalmente, se indica que el no pago de las prestaciones sociales por parte del empleador, no pueden ser imputadas al trabajador. (Colombia, Corte Constitucional, 2014).

Esto quiere decir que, así el empleado doméstico manifieste que no es necesario el pago de la seguridad social, el empleador debe realizarlo, so pena de ser castigado por la jurisdicción ordinaria al pago de una pensión o en su defecto una indemnización para el empleado. Accesoriamente se expresa la vulnerabilidad que tiene el empleado doméstico por su general característica.

El trabajo doméstico, por sus especiales características y la situación de vulnerabilidad de quienes lo ejecutan, demanda la protección del Estado a fin de que sea reconocido legal y socialmente como una actividad laboral merecedora

equitativamente de los derechos respectivos (Colombia, Corte Constitucional, 2014).

3.3.5. Sentencia C-871 de 2014

En esta oportunidad se resuelve la demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo, en el cual, se excluye del pago de la prima legal a los trabajadores del servicio doméstico, por cuanto la Corte expresa que dicha exclusión genera un déficit en la población que se dedica al oficio doméstico. De igual forma, se estima que, aunque la concepción de la prima se haya generado en atención a las utilidades de los patronos, esto ya se ha aclarado en otras providencias, por cuanto no es posible excluir a los empleados domésticos de esta.

Así, explicó que (i) la prima de servicios sí se inspiró en una prestación que se denominaba "reparto de utilidades", pero no es idéntica a esta última, como lo demuestra el hecho de que el Legislador la definió en torno a criterios como el patrimonio de la empresa y el salario del trabajador (y no en relación con las utilidades de la unidad productiva); (ii) la prima de servicios puede concebirse entonces, de forma más amplia, como una retribución por los beneficios económicos y sociales que obtiene el empleador del trabajo; (iii) el trabajo doméstico genera beneficios económicos y sociales a las familias, pues (iii.) les permite salir del hogar para generar ingresos y (iii.) brinda cuidado a las personas más vulnerables del hogar (niños y ancianos). Finalmente, (iv) la distinción afecta a un grupo social vulnerable. (Corte Constitucional, 2014).

Como se puede observar, la Corte Constitucional a través de esta sentencia trata nuevamente de equiparar las obligaciones de los empleadores con respecto a los trabajadores domésticos, reconociéndoles derechos que tienen todos los trabajadores en Colombia.

3.3.6. Sentencia T-014 de 2015.

La sentencia T-014 de 2015 resuelve la acción de tutela presentada por Elisa Quisoboni Catuche en contra de Deyanira Lozada de Gómez, buscando que se amparen sus derechos fundamentales a la seguridad social y al mínimo vital, y que, en consecuencia, se ordene el reconocimiento y pago de una pensión provisional equivalente a un salario mínimo legal.

En este caso, se revoca la sentencia de primera instancia que negaba el amparo por no demostrar la existencia de la relación laboral, en segunda instancia se indica que no es procedente la acción de tutela para el asunto, pero en la revisión, se revoca la sentencia y se le concede el amparo.

Todos los trabajadores y trabajadoras domésticas tienen derecho a que se les garantice condiciones de trabajo dignas y justas. Ello implica, que como mínimo, los empleadores deben respetar: (i) el pago de un salario acorde con la jornada laboral; (ii) la vinculación al sistema de seguridad social para amparar los riesgos de vejez, muerte e invalidez; (iii) la jornada laboral permitida; (iv) la permanencia en el trabajo y en general todas las garantías mínimas e irrenunciables que el ordenamiento jurídico colombiano ponga a disposición de los trabajadores (Corte Constitucional, 2015).

Con estas sentencias, es posible evidenciar como a través de la solicitud de diferentes empleados domésticos de la pensión, se pudo lograr adquirir los mismos derechos laborales de cualquier empleado, por cuanto, la norma que se precisa a partir del año 2012 y sus decretos reglamentarios han generado un impacto positivo en la dignificación del oficio del servicio doméstico.

3.3.7. Sentencia T 343 de 2016

La sentencia T 343 de 2016 resuelve el conflicto interpuesto por Doria Magdalena Medina Chico contra Victoria Cabrera de Cárdenas, en la cual, se evidencia

la falta de pago de la seguridad social en el tiempo en que la accionante trabajó con la accionada, por tanto, no pudo adquirir la pensión.

En esta oportunidad, la Corte reitera la obligación que tiene los empleadores de personal para el servicio doméstico, de afiliarlos a todos los servicios de la seguridad social, en aras de proteger a estos empleados cuando hagan parte de la tercera edad y pueda adquirir el mínimo vital. Teniendo en cuenta ello, se hace referencia al principio de la realidad sobre las formas, con el fin de proteger a los empleados domésticos de los abusos de los empleadores (Corte Constitucional, 2016).

3.3.8. Sentencia T-722 de 2017

La Sentencia T -722 de 2017 resuelve la acción de tutela presentada por Carmen Tulia Chiquito Montoya contra Ana Lucy Bedoya Casadiego, en la cual, se pretende el pago de la pensión por los servicios prestados durante una relación laboral desde el año 2002 hasta el año 2016 como empleada doméstica.

En esta oportunidad la Corte reitera las obligaciones que tiene el empleador, tales como: i) cumplir con una remuneración, la cual debe ser igual o mayor al SMLMV, ii) pagar las vacaciones, cesantía e intereses a las cesantías, iii) si se generan horas extras, estas deben ser pagadas en debida forma, iv) pagar auxilio de transporte, v) pagar indemnización cuando se amerite, vi) Afiliar al trabajador a la seguridad social.

Todas estas obligaciones cubren las necesidades de los empleados domésticos, las cuales, a la hora de cumplir con la edad y las semanas cotizadas generan una pensión, cubriendo el mínimo vital que necesita una persona para sobrevivir.

3.3.9. Sentencia C-028 de 2019

En la sentencia C-028 de 2019, se estudia la inconstitucionalidad del artículo 77 numeral 2 del Código Sustantivo del trabajo con respecto al derecho de igualdad, ya

que en esta norma se estima que el periodo de prueba de un empleado domestico es inferior al de otros empleados, denotando esto un tipo de discriminación.

Es por ello, que la Corte en esta oportunidad expresa que los empleados domésticos al igual que otros empelados deben gozar de los mismos derechos y deberes, por cuanto a través de la jurisprudencia se ha tratado de equiparar la ley y señalar las obligaciones en conjunto de todo empleador, con el fin de velar por los derechos de una población que puede estar en la indefensión.

En este caso, el periodo de prueba puede beneficiar en cierta forma al empleador, ya que estima la oportunidad de deshacer un contrato unilateralmente sin perjuicios monetarios, por cuanto, no se ve por qué de la diferencia con un empleado de otro oficio, lo que denota un tanto de discriminación.

Como tal, nuevamente la Corte expresa que se han hecho cambios en la norma que permiten equiparar o igualar los derechos deberes de los empleados domésticos, tratando de darles un trato digno y justificado dentro del ordenamiento jurídico colombiano.

3.3.10. Sentencia C-507 de 2023

La sentencia C-507 de 2023 revisa la inconstitucionalidad del artículo 2 de la Ley 2101 de 2021 “por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones”. En este caso, no se estima en la norma ningún presupuesto para los empleados domésticos, por cuanto, se dejaron por fuera, ocasionando desigualdad en estos, lo que quiere decir que existe una omisión legislativa relativa.

Así las cosas, al hacer el análisis de la norma demandada, la Corte decide declararla exequible de manera condicionada, toda vez que le adiciona lo siguiente a la norma:

la jornada máxima laboral del servicio doméstico interno se reducirá de 60 a 52,5 horas semanales. Esta reducción -tal y como ocurre con la que aplica para los

trabajadores en general- podrá ser gradual, a menos que las partes que suscriban los contratos de trabajo acuerden implementarla de manera inmediata (Corte Constitucional, 2023).

Como se puede observar, nuevamente se tiene que acudir a la jurisprudencia para rescatar los derechos de los empleados domésticos, lo que hace ver que aun existe un señalamiento desigual para la población que ejerce este oficio.

Teniendo en cuenta el recuento normativo que se realizó, se puede visualizar que no se le ha prestado mayor atención al empleado doméstico, y que se ha tenido que luchar constantemente a través de contiendas judiciales para obtener un reconocimiento de derechos, lo que marca la discriminación que se ha tenido frente al tema. No obstante, alrededor de la evolución social, se ha estado tomando conciencia de la obligación de igualar las cargas del empleador a aquellos empleadores del servicio doméstico, lo que ha dado como resultado la generación de nueva normativa que reconozca los derechos de los empleados y las obligaciones del empleador en el servicio doméstico.

En ese orden de ideas, alrededor de la historia colombiana, se han precisado diferentes luchas que han pretendido el reconocimiento de derechos humanos, con el fin de alcanzar la igualdad material en la sociedad. En esta oportunidad se estima el estudio de una realidad social que ha generado un sin número de violaciones a los derechos humanos, enmarcada en una población menos favorecida; se trata de las personas que se han dedicado al servicio doméstico, quienes no han contado con el cubrimiento completo de las obligaciones de un empleador, lo cual, se ha tornado en una forma de discriminación.

De acuerdo con ello, al realizar la revisión normativa que se ha generado alrededor de los derechos laborales, hasta el año 2012 se ha podido evidenciar una desigualdad con respecto a los empleados domésticos, toda vez que, el reconocimiento de derechos para todos los empleados, siempre ha tenido la excepción en el oficio de servicio doméstico. Es por ello, que se ha tenido que recurrir frecuentemente a la administración de justicia, utilizando los diferentes mecanismos constitucionales para alzar la voz y obtener el reconocimiento de derechos laborales por parte de este gremio.

Es así, como la principal gestora del reconocimiento de derechos laborales, estimando una igualdad material ha sido la Corte Constitucional, la cual, a través de precedentes jurisprudenciales ha determinado que no tiene por qué haber una diferencia en cuanto a las obligaciones del empleador con respecto al empleado doméstico, lo que significa que se debe cubrir todos los derechos de un empleado en estos.

Conclusiones

En Colombia la dignificación laboral de las personas tuvo un camino muy largo desde la época colonial, con lo cual, se han venido reconociendo derechos paulatinamente, acompañados de los convenios de la OIT, que determinan la obligación del Estado de proteger a los individuos. Como tal, uno de los oficios que más ha tenido que luchar por el reconocimiento de sus derechos ha sido el servicio doméstico, todo ello, enmarcado en la vulneración de derechos que se trae desde antes de la liberación de la esclavitud.

Es por ello, que el oficio del servicio doméstico alrededor de la historia ha sido muy mal pago, adicionalmente, no se le han concedido los derechos laborales que se han ganado para otros oficios, lo que ha generado la necesidad de acudir a la justicia para buscar el cumplimiento de los derechos que otorga la seguridad social.

Como tal, a través del desarrollo de este trabajo investigativo, se ha podido identificar que, el reconocimiento de los derechos laborales para los empleados domésticos no se precisaba dentro de las normas; al contrario, se evidenciaba una discriminación hacia este oficio, por cuanto, el atropello a los empleados domésticos se generaba tanto en las jornadas laborales, como en el precario sueldo que se les daba.

De acuerdo con ello, la Corte Constitucional ha tenido un papel muy importante, ya que es la precursora del reconocimiento de derechos laborales para los empleados domésticos, con lo cual, se ha establecido la obligación de cumplir con la seguridad social, así como procurar el pago de la prima de servicio, el derecho a contar con unas vacaciones y el pago de una liquidación por la terminación del contrato laboral. Todo ello ha hecho que exista una evolución jurídica con respecto a las obligaciones del empleador hacia el

empleado doméstico, con el fin de asegurar unas condiciones ideales y correctas de trabajo, dignificando así el oficio y a las personas que lo ejercen.

Así mismo, a través del Convenio número 189 sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos del año 2011, se pudo lograr establecer condiciones de igualdad con respecto a otros oficios, generando normas que en definitiva dignifican al ser humano. Es por ello, que la expedición de la Ley 1595 de 2012, por la cual se ratifica el convenio, genera una luz a los trabajadores del servicio doméstico, para realizar su labor con las condiciones ideales como cualquier trabajador.

Esto trajo consigo dos decretos que establecen taxativamente la forma en que se debe pagar la seguridad social para estos trabajadores, estos son, el Decreto 721 de 2013 y Decreto 2626 de 2013. Con ello, queda claro que la seguridad social debe ser cubierta por todos los empleadores, así sus empleados domésticos trabajen por días.

Como tal, es posible indicar que, en la actualidad la búsqueda de la abolición absoluta de la discriminación para los empleados domésticos va por buen camino, ya que las Cortes en Colombia están dispuestas a hacer cumplir las obligaciones laborales que tienen los empleadores hacia los trabajadores de servicios domésticos, adicionalmente, generar reglas que estiman el reconocimiento de derechos que en la legislación no se han estipulado.

Referencias

Albán M. C. (2009). La cultura del trabajo en Colombia: criterios de vinculación, búsqueda de empleo, promoción, empleo y despido de personal en la sociedad premoderna.

Historia Actual Online, 18 , 41-50.

Acto Legislativo 1 de 1936 “Reformatorio de la Constitución”. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1824914>

Barrera Londoño, D. (2017). Evolución normativa del trabajo doméstico en Colombia.

Universidad Católica de Colombia.

file:///C:/Users/Usuario/Documents/Laura/Monograf%C3%ADas%202024/alejandr

Calle Cifuentes, C. (2019). Régimen legal de los trabajadores domésticos en Colombia y la vulneración de sus derechos. Universidad Católica

<https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/56c6df89-910d-4a5c-a026-f67aa22d5ac5/content> de Colombia.

Castaño Zuluaga, L. O. (2011). Modernidad ius-política y esclavitud en Colombia: el proceso de abrogación de una institución jurídica. *Revista de la facultad de derecho y ciencias políticas*, 41(114), 181-238.

Castro, B. (2003). El servicio doméstico en Colombia a principios del siglo XX bajo la mirada de una mujer protestante. *Revista sociedad y economía*, 4, 121-136.

Censo de población de la República de Colombia levantado el 14 de octubre de 1918 y aprobado el 14 de septiembre de 1921 por la ley 8 del mismo año, (Bogotá, 1924).

Código Sustantivo del Trabajo. (1950). “Esta edición se trabajó sobre la publicación de la Edición Oficial del CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, con sus modificaciones, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951”.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Constitución Política de Colombia de 1991. Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html#1

Corte Constitucional. (2002). Sentencia T-497 de 2002. M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2002/T-497-02.htm>

Corte Constitucional. (2003). Sentencia C-967 de 2003. M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/C-967-03.htm>

Corte Constitucional. (2014). Sentencia T-381 de 2014. M.P. Jorge Ivan Palacio Palacio.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2011/T-387-11.htm>

Corte Constitucional. (2014). Sentencia T-782 de 2014. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/t-782-14.htm>

Corte Constitucional. (2014). Sentencia C-871 de 2014. M.P. María

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/C-871-14.htm> Victoria Calle
Correa.

Corte Constitucional. (2015). Sentencia T- 014 de 2015. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/t-014-15.htm>

Corte Constitucional. (2016). Sentencia T-343 de 2016. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-343-16.htm>

Corte Constitucional. (2017). Sentencia T -722 de 2017. M.P. Antonio José Lizarazo

Ocampo. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-722-17.htm>

Corte Constitucional. (2019). Sentencia C- 028 de 2019. M.P. Alberto Rojas Ríos.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/C-028-19.htm>

Corte Constitucional. (2023). Sentencia C- 507 de 2023. M.P. Jorge Enrique Ibáñez Najar.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2023/C-507-23.htm>

Decreto 2127 de 1945 “Por el cual se reglamenta la ley 6a. de 1945, en lo relativo al
contrato individual de trabajo, en general”.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=14906>

Decreto 47 de 2000 “Por el cual se modifican los Decretos 1486 de 1994, 1922 de 1994,
723 de 1997, y 046 y 047 de 2000 y se dictan otras disposiciones”.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Decreto-0783-de-2000.pdf>

Decreto 2616 de 2013 “Por medio del cual se regula la cotización a seguridad social para
trabajadores dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes, se

desarrolla el mecanismo financiero y operativo de que trata el artículo 172 de la Ley 1450 de 2011 y se dictan disposiciones tendientes a lograr la formalización laboral de los trabajadores informales”.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=65326>

Decreto 721 de 2013 “Por medio del cual se reglamenta el numeral 4 del artículo 7° de la Ley 21 de 1982 y se regula la afiliación de los trabajadores del servicio doméstico al Sistema de Compensación Familiar”.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52630>

D’Souza, A. (2010). Camino del trabajo para el personal del trabajo doméstico: panorama de la labor de la OIT. Ginebra: OIT.

Duque Quintero, S., González Sánchez, F., Cossío Acevedo, N. y Martínez Monsalve, S. (2018). Investigación en el saber jurídico. Editorial Universidad de Antioquia.
[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Libro%20InvestigaciA%CC%83%C2%B3n%20en%20el%20saber%20jurA%CC%83_dico%20\(3\)%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Libro%20InvestigaciA%CC%83%C2%B3n%20en%20el%20saber%20jurA%CC%83_dico%20(3)%20(1).pdf)

Escuela Nacional Sindical. (2010). Crónica histórica de la CTC entre 1935 y 1980. Bogotá: Escuela Nacional Sindical.

García Castro, M. (1993). ¿Qué se vende y qué se compra en el servicio doméstico? El caso de Bogotá: una revisión crítica". En Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada. Trabajadoras del hogar en América Latina, editado por Elsa M. Chaney y Mary García C., 99-116. Caracas: Nueva Sociedad.

González Serrano, A. & Morales Vargas, E. (2010). El trabajo a través de la historia. 1810 - 1991. Prolegómenos - Derechos y Valores.
<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet->

González, A. & Solano, E. (2010). Repercusiones de la discriminación hacia las trabajadoras del hogar. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r27857.pdf>

Hoagru. (2019). Antología del servicio doméstico en Colombia.
<http://blog.hogaru.com/uncategorized/antologia-del-servicio-domestico-colombia/>

Jaramillo Jassir, I. (2010). Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia.

<http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v9n18/v9n18a04.pdf>

Lamm, E. (sf.). La dignidad humana. <https://salud.gob.ar/dels/entradas/la-dignidad-humana#:~:text=Dicho%20esto%2C%20dignidad%20humana%20significa,fundamentales%20que%20de%20ellos%20derivan>.

Lamo, J. A. (2016). Contextualización y armonización jurídica del Convenio 189 en Colombia. Floridablanca: Universidad Santo Tomás.

Ley 10 de 1934 “Sobre pérdida y rehabilitación de derechos políticos y por la cual se establecen algunos derechos de los empleados”.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=86139>

Ley 6 de 1945 “Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo”.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1167>

Ley 11 de 1988 “Por lo cual se consagran unas excepciones en el régimen del Seguro Social para los trabajadores del servicio doméstico”. Diario Oficial No 38.187 de 21 de enero de 1988

https://www.camara.gov.co/sites/public_html/leyes_hasta_1991/ley/1988/ley_0011_1988.html#:~:text=LEY%2011%20DE%201988&text=DECRETA%3A,la%20base%20de%20dicha%20remuneraci%C3%B3n.

Ley 1595 de 2012 “Por medio de la cual se aprueba el “Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (número 189)”, adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en la 100ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el 16 de junio de 2011”.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=51009#:~:text=Por%20medio%20de%20la%20cual,16%20de%20junio%20de%202011>

- Mora Toscano, O. (2015). La reforma laboral implementada durante el segundo gobierno de Alfonso López Pumarejo. Apuntes del Cenes vol.35 no.61 Tunja.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-30532016000100005
- 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.
- Núñez Espinel, L. (2016). El derecho laboral en Colombia: surgimiento de una perspectiva socialista local (1930-1945).
<https://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/view/2021>
- O.I.T. (2004) Conferencia Internacional del Trabajo, 92ª reunión 2004 celebrada entre el 1 y el 14 de junio. Informe VI. Pág. 67
- 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). 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. (2023). Quiénes son los trabajadores domésticos.
<https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/who/lang--es/index.htm>
- Pontiers, J. C., & Rico, H. J. (2013). Las condiciones de igualdad entre los trabajadores domésticos y los trabajadores formales en la Ley 1595 de 2012. Cartagena, Colombia: Universidad de Cartagena.
- Rodríguez, P. (2004). La familia en Colombia. En La familia en Iberoamérica, 1550-1980, coordinado por Pablo Rodríguez, 247-288. Bogotá: Norma.
- Sastre, A.M. (2011). El proyecto de investigación. Un mapa de ruta para el aprendiz de investigador. Ediciones USTA

Soto, Badui, L. (2022). Derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar de las Américas: avances y brechas persistentes.

<https://www.oas.org/es/cim/docs/Derechos-TDH-ES.pdf>

Tamayo Gaviria, N. (2022). La ley dice que una trabajadora doméstica es una empleada normal. El Tiempo. <https://www.eltiempo.com/economia/empresas/salua-garcia-habla-sobre-la-formalizacion-del-trabajo-domestico-706610>

Universidad de los Andes. (2022). En Colombia, la formalización laboral del trabajo doméstico sigue rezagada. <https://derecho.uniandes.edu.co/formalizacion-del-trabajo-domestico-sigue-rezagada/>

Vergara, L. (2023). Investigación según su nivel de profundización.

https://issuu.com/luisjvergarav/docs/tipos_de_investigacion/s/14213223

Villabella Armengol, C. (2020). Los métodos en la investigación jurídica. algunas precisiones. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6226/12a>.