



**Sistematización del Marco Jurídico en Materia Laboral y de Seguridad Social para
la Contratación y Protección de Empleadas Domésticas en Colombia.**

Estudio y compilación de la legislación nacional e internacional aplicable al régimen laboral y de seguridad social de las trabajadoras domésticas, con el propósito de crear un marco jurídico coherente que favorezca la protección de sus derechos.

Juliana Betancur Botero

Isabella Cadavid Ochoa

Universidad EAFIT

Escuela de Derecho

Asesor Camilo Piedrahita Vargas

Medellín, Colombia

Abril 2025

Agradecimientos

Queremos agradecer, ante todo, a nuestras familias, quienes han sido un pilar fundamental en este proceso. Gracias por su paciencia, por comprender las ausencias, por las palabras de aliento en los momentos difíciles y, sobre todo, por creer en nosotras incluso cuando dudamos. Este trabajo no habría sido posible sin su apoyo incondicional.

También expresamos nuestra gratitud a quienes, desde sus conocimientos, su acompañamiento o su inspiración, nos impulsaron a seguir adelante con este proyecto.

Esta tesis ha sido un camino de aprendizaje, sensibilidad y compromiso.

Finalmente, queremos dedicar este esfuerzo a todas las personas que trabajan en el servicio doméstico, especialmente a las mujeres que históricamente han sostenido hogares enteros desde la invisibilidad. Esperamos que este documento pueda ser un insumo útil para la Fundación Hablemos de Trabajo Doméstico y para todas las personas, instituciones y movimientos que luchan por dignificar esta labor esencial.

Que estas páginas no sean solo un ejercicio académico, sino un paso más hacia el reconocimiento y la justicia social.

Resumen

El trabajo doméstico en Colombia constituye un pilar esencial para el sostenimiento de la economía, la estructura familiar y el tejido social. Sin embargo, enfrenta barreras significativas para su formalización debido a la dispersión normativa y el desconocimiento generalizado de los derechos y obligaciones tanto de los empleadores como de las trabajadoras domésticas. Esta situación perpetúa la informalidad y expone a un sector vulnerable a condiciones laborales precarias y desprotección jurídica. Esta investigación desarrolla un documento integrador que compila de manera clara y organizada la normativa, jurisprudencia y doctrina aplicable al régimen laboral de las empleadas domésticas. Al centralizar esta información, facilita la identificación de derechos y obligaciones, promueve el cumplimiento efectivo de las normas laborales y fomenta la formalización del sector. Este estudio constituye una herramienta práctica para empleadores, trabajadoras domésticas, abogados y estudiantes de derecho, con el fin de contribuir a la protección de los derechos laborales, al fortalecimiento del marco jurídico colombiano y a la justicia social.

Palabras Clave: Trabajo doméstico, formalización, seguridad social, relación laboral.

Abstract

Domestic work in Colombia constitutes an essential pillar for sustaining the economy, family structure, and social fabric. However, it faces significant barriers to formalization due to regulatory fragmentation and widespread lack of awareness regarding the rights and obligations of both employers and domestic workers. This situation perpetuates informality and exposes a vulnerable sector to precarious working conditions and legal insecurity. This research develops a comprehensive document that clearly and systematically compiles the applicable regulations, case law, and legal doctrine governing the labor regime of domestic workers. By centralizing this information, it facilitates the identification of rights and obligations, promotes effective compliance with labor regulations, and fosters the formalization of the sector. This study serves as a practical tool for employers, domestic workers, lawyers, and law students, contributing to the protection of labor rights, the strengthening of the Colombian legal framework, and social justice.

Keywords: Domestic work, formalization, social security, employment relationship.

Índice

| | |
|---|----|
| CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN | 12 |
| 1.1. Contexto y relevancia del trabajo doméstico en Colombia | 13 |
| 1.2. Objetivos de la tesis | 17 |
| 1.3. Metodología y alcance | 18 |
| CAPÍTULO 2: RÉGIMEN LABORAL DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS | 20 |
| 2.1. Tipos de Contratos y su Formalización | 21 |
| 2.1.1. Contrato verbal y contrato escrito: obligatoriedad y contenido mínimo | 21 |
| 2.1.2. Contrato a término fijo, contrato a término indefinido y contrato por obra o labor determinada. | 24 |
| 2.1.3. Diferencias entre trabajadoras domésticas internas y externas | 29 |
| 2.1.4. Período de prueba: duración, condiciones y restricciones | 33 |
| 2.2. Jornada laboral, descansos y horas extras | 35 |
| 2.2.1. Duración de la jornada laboral | 35 |
| 2.2.2. Días de descanso obligatorio | 37 |
| 2.2.3. Trabajo nocturno, dominical y festivo | 39 |
| 2.2.4. Compensación por trabajo en días de descanso obligatorio para trabajadoras internas | 40 |
| 2.3. Régimen salarial | 41 |
| 2.4. Prestaciones sociales | 45 |
| 2.4.1. Prima de servicios | 45 |
| 2.4.2. Cesantías e intereses a las cesantías | 47 |
| 2.4.3. Vacaciones | 49 |
| 2.4.4. Auxilio de Transporte | 50 |
| 2.5. Dotación y medios de labor | 52 |
| 2.5.1. Obligaciones del empleador respecto a herramientas y uniformes | 52 |
| 2.6. Terminación del contrato de trabajo | 54 |
| 2.6.1. Terminación por vencimiento de plazo o cumplimiento de la obra | 55 |
| 2.6.2. Terminación por mutuo consentimiento | 56 |
| 2.6.3. Terminación por otras causales legales (artículo 61 del CST) | 56 |

| | |
|--|------------|
| 2.6.4. Terminación por despido con justa causa y sin justa causa..... | 58 |
| 2.7. Liquidación del contrato y de las respectivas prestaciones..... | 61 |
| 2.7.1. Componentes de la liquidación | 62 |
| 2.7.2. Procedimiento de cálculo y herramientas disponibles..... | 63 |
| 2.7.3. Consideraciones finales | 64 |
| 2.8. Indemnización moratoria..... | 65 |
| 2.9. Inspección, vigilancia y sanciones laborales | 67 |
| 2.9.1. Facultades de las autoridades laborales..... | 67 |
| 2.9.2. Sanciones por incumplimiento de obligaciones | 68 |
| CAPÍTULO 3: RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS..... | 70 |
| 3.1. Afiliación y Cotización al Sistema de Salud | 71 |
| 3.1.1. Obligación de afiliación y cobertura en el sistema contributivo | 71 |
| 3.1.2. Pago de aportes: distribución entre empleador y trabajadora | 73 |
| 3.2. Afiliación y cotización al sistema de pensiones..... | 82 |
| 3.2.1. Requisitos para cotizar y semanas mínimas exigidas | 84 |
| 3.2.2. Condiciones generales para cotizar al sistema de pensiones | 87 |
| 3.2.3. Aportes y distribución entre empleador y trabajadora..... | 91 |
| 3.3. Afiliación y cotización al sistema de riesgos laborales (ARL)..... | 95 |
| 3.3.1. Clasificación del nivel de riesgo en el trabajo doméstico | 95 |
| 3.3.2. Cobertura en caso de accidente laboral o enfermedad profesional | 97 |
| 3.3.3. Responsabilidad del empleador en la afiliación..... | 99 |
| 3.4. Aportes parafiscales y Cajas de Compensación Familiar | 101 |
| 3.4.1. Los aportes parafiscales y su composición..... | 101 |
| 3.4.2. Aplicación específica en el caso de trabajadoras domésticas | 102 |
| 3.4.3 Cajas de Compensación Familiar: afiliación, pago y beneficios | 102 |
| CAPÍTULO 4: CONCLUSIONES | 105 |
| 4.1. Resumen de los hallazgos principales | 105 |
| 4.2. Relevancia práctica y académica del trabajo | 109 |

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Elementos mínimos que debe contener un contrato escrito de trabajo doméstico.

Tabla 2. Diferencias laborales entre trabajadoras domésticas internas y externa según jornada, descansos y condiciones contractuales.

Tabla 3. Recargos legales por trabajo nocturno, horas extras y días dominicales o festivos.

Tabla 4. Causales legales de terminación del contrato según el artículo 61 del CST aplicables al contexto del servicio doméstico.

Tabla 5. Causales de despido con justa causa y su aplicación en el trabajo doméstico.

Tabla 6. Reglas de indemnización por despido sin justa causa según el tipo de contrato.

Tabla 7. Componentes que integran la liquidación laboral de las trabajadoras domésticas.

Tabla 8. Pasos para la afiliación al sistema contributivo de salud.

Tabla 9. Distribución del aporte a salud para trabajadora doméstica de tiempo completo (2025).

Tabla 10. Aportes a salud para trabajadora doméstica por días (10 días laborados en el mes).

Tabla 11. Principales situaciones de movilidad entre el régimen contributivo y el subsidiado en salud.

Tabla 12. Comparación entre el régimen pensional vigente y el establecido por la Ley 2381 de 2024.

Tabla 13. Ejemplo de cotización pensional para trabajadora doméstica por días acorde con el Decreto 2616 de 2013 y el SMMLV vigente para 2025 (\$1.423.500).

Tabla 14. Comparación de la distribución de aportes pensionales según el régimen vigente y el nuevo sistema.

LISTA DE CUADROS

Cuadro 1. Ejemplo práctico aplicado: cálculo proporcional de descanso dominical para trabajadora doméstica por días.

Cuadro 2. Ejemplo práctico de recargo por trabajo en día de descanso obligatorio.

Cuadro 3. Ejemplo práctico de cálculo proporcional del pago y seguridad social en trabajo por días.

Cuadro 4. Cálculo proporcional del auxilio de transporte para trabajadoras domésticas que laboran por días.

Cuadro 5. Ejemplo práctico de liquidación laboral para trabajadora doméstica en 2025.

Cuadro 6. Ejemplo de cálculo de la indemnización moratoria por mora en el pago de la liquidación (2025).

GLOSARIO

ACCAI (Administradora del Componente Complementario de Ahorro Individual):

Entidad que administra los recursos de ahorro individual de los afiliados al sistema de pensiones, en el régimen de ahorro individual con solidaridad.

ARL (Administradora de Riesgos Laborales): Entidad encargada de proteger a los trabajadores frente a los riesgos derivados de su actividad laboral, es decir, enfermedades y accidentes que puedan ocurrir como consecuencia directa del trabajo.

CC (Corte Constitucional): Tribunal encargado de la guarda de la integridad y supremacía de la Constitución en Colombia, mediante el control de constitucionalidad y la revisión de tutelas.

CSJ (Corte Suprema de Justicia): Máximo tribunal de la jurisdicción ordinaria en Colombia, competente en materias civil, penal y laboral, y encargado de la unificación jurisprudencial.

CST (Código Sustantivo del Trabajo): Cuerpo normativo que regula las relaciones laborales individuales y colectivas en Colombia.

CCF (Cajas de Compensación Familiar): Entidades privadas sin ánimo de lucro que se encargan de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias mediante el acceso a subsidios y servicios sociales.

DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística): Entidad responsable de producir y divulgar estadísticas oficiales en Colombia, como el empleo, pobreza y demografía.

DO (Diario Oficial): Publicación oficial del Gobierno colombiano donde se divulgan leyes, decretos, resoluciones y actos administrativos con fuerza normativa.

IBC (Ingreso Base de Cotización): Es el valor sobre el cual se calculan los aportes al Sistema de Seguridad Social, es decir, salud, pensión, riesgos laborales y parafiscales

OIT (Organización Internacional del Trabajo): Agencia especializada de las Naciones Unidas que promueve el trabajo decente y los derechos laborales en el mundo.

PILA (Planilla Integrada de Liquidación de Aportes): Herramienta electrónica que permite a los empleadores y trabajadores pagar los aportes al sistema de seguridad social de manera integrada.

SSSI (Sistema de Seguridad Social Integral): Conjunto de normas, entidades y procedimientos mediante los cuales el Estado garantiza a todas las personas el acceso a la salud, pensiones y riesgos laborales.

SGSSS (Sistema General de Seguridad Social en Salud): Conjunto de normas, instituciones y procesos destinados a garantizar el acceso a los servicios de salud en Colombia, a través de los regímenes contributivo y subsidiado.

SGRL (Sistema General de Riesgos Laborales): Conjunto de entidades, normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores en caso de Accidentes de trabajo, enfermedades laborales o muerte por causa del trabajo.

SMLMV (Salario Mínimo Legal Mensual Vigente): Valor mínimo que, por ley, debe recibir mensualmente un trabajador en Colombia por una jornada laboral ordinaria.

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

El trabajo doméstico ha sido históricamente una actividad fundamental para el sostenimiento de los hogares y la economía del cuidado, y ha desempeñado un papel crucial tanto en el ámbito social como en el económico. Sin embargo, a pesar de su importancia, este sector sigue enfrentando altos niveles de informalidad, precariedad y desconocimiento de los derechos laborales por parte de empleadores y trabajadoras. A lo largo de los años, se han promulgado diversas normas y ratificado convenios internacionales, como el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que buscan garantizar condiciones dignas para las trabajadoras domésticas. Además, diferentes organizaciones y fundaciones han trabajado en la promoción de sus derechos y en la implementación de políticas que faciliten su acceso a la seguridad social y la protección laboral.

A pesar de estos esfuerzos, el principal desafío radica en la dispersión normativa que caracteriza el régimen de contratación de las trabajadoras domésticas en Colombia. Las disposiciones legales aplicables se encuentran distribuidas en múltiples normativas, como el CST, la Ley 1595 de 2012 y el Decreto 2616 de 2013, lo que dificulta su comprensión y aplicación efectiva. Esta fragmentación normativa no solo impide que las trabajadoras conozcan sus derechos, sino que también genera confusión entre los empleadores sobre sus obligaciones, lo que contribuye a la persistencia de la informalidad en el sector.

En este contexto, el propósito de este trabajo es realizar una compilación y sistematización del régimen de contratación de las trabajadoras domésticas en Colombia, con el fin de facilitar el acceso a la información normativa, jurisprudencial y doctrinal tanto para trabajadoras como para empleadores. A través de este estudio, se busca contribuir a la formalización del trabajo doméstico y promover la seguridad jurídica y la garantía efectiva de los derechos laborales en este sector.

1.1. Contexto y relevancia del trabajo doméstico en Colombia

El trabajo doméstico en Colombia representa un sector esencial para el sostenimiento de los hogares y la economía del cuidado, y desempeña un papel fundamental tanto en el ámbito social como en el económico. Sin embargo, ha sido históricamente invisibilizado y asociado a roles de género que desvalorizan su importancia y perpetúan desigualdades estructurales. Como explica Vega Montie (2007):

Desde una perspectiva histórica, la Revolución Industrial marcó un punto de inflexión en la organización del trabajo y consolidó una separación entre el ámbito productivo y el reproductivo. Mientras que el trabajo remunerado en fábricas y empresas comenzó a considerarse como la base del desarrollo económico, las actividades realizadas dentro del hogar fueron relegadas a un papel secundario, definidas como “inactividad” debido a la falta de una contraprestación monetaria. (pp.174)

A finales de los años 60 y 70, el movimiento feminista impulsó el debate sobre el trabajo doméstico, cuestionó su histórica invisibilización y denunció su falta de reconocimiento tanto económico como jurídico. Desde una perspectiva crítica, las feministas destacaron que el trabajo doméstico, aunque indispensable para el funcionamiento de la sociedad y la economía, era excluido de la esfera productiva y considerado una responsabilidad natural de las mujeres, lo que reforzaba la división sexual del trabajo. Este enfoque permitió visibilizar el carácter patriarcal del sistema económico, que se sostenía en gran parte gracias al trabajo no remunerado de las mujeres en el hogar.

Las teóricas feministas propusieron que el trabajo doméstico debía ser entendido no solo como una labor de cuidado, sino como un pilar fundamental de la economía, ya que garantizaba la reproducción de la fuerza laboral sin costos para el Estado ni para el mercado.

En este contexto, el feminismo introdujo nuevas demandas políticas, como la remuneración del trabajo doméstico, el acceso a derechos laborales y la redistribución equitativa de estas tareas dentro del hogar. Estas reivindicaciones sentaron las bases de la economía feminista, que continúa denunciando la desigualdad en la carga del trabajo doméstico y promoviendo políticas para su reconocimiento y redistribución.

Estas desigualdades, sin embargo, no están restringidas o limitadas a los “roles inherentes” del hogar, sino que afectan también a las trabajadoras que cumplen funciones de cuidado, limpieza o cocina a quienes se les atribuye el nombre de “trabajadoras domésticas”¹. Su reconocimiento como sujetos de derechos laborales plenos sigue siendo limitado, y se siguen normalizando las condiciones precarias alrededor de este trabajo, como la informalidad, la ausencia de contratos y la falta de acceso a seguridad social. Estos desafíos estructurales que enfrenta este sector lo convierten en uno de los más vulnerables y desprotegidos del mercado laboral.

Conformado por aproximadamente 700.000 personas, el 94% de ellas mujeres, este sector enfrenta desafíos históricos que perpetúan la informalidad y la exclusión social. Según datos recientes recogidos por el DANE, el 62% de las trabajadoras domésticas percibe un salario mínimo o menos, y solo el 17% cuenta con acceso a la seguridad social. La falta de contratos formales, afiliación a la seguridad social y condiciones laborales dignas perpetúan un ciclo de precariedad y exclusión social. Esta situación no solo limita el acceso a beneficios como pensiones, riesgos laborales y servicios de salud, sino que también afecta la estabilidad económica y social de miles de familias que dependen de esta actividad para su sustento. Esta realidad evidencia profundas desigualdades que afectan los derechos laborales de las trabajadoras, muchas de las cuales son cabeza de hogar y se encuentran en condiciones de vulnerabilidad.

¹ En el presente documento, el término “trabajadoras domésticas” será utilizado con carácter genérico para hacer referencia tanto a mujeres como a hombres que ejercen labores propias del servicio doméstico, tales como cuidado, limpieza, cocina, entre otras. Se emplea el femenino gramatical por corresponder a la mayoría poblacional en este sector, sin que ello implique exclusión alguna. Las prerrogativas jurídicas, laborales y de seguridad social aquí sistematizadas aplican por igual a todas las personas que desempeñen estas funciones, sin distinción de género.

A pesar de los esfuerzos realizados, como la ratificación del Convenio 189 de la OIT mediante la Ley 1595 de 2012, la implementación de políticas específicas y campañas lideradas por el Ministerio del Trabajo y algunas fundaciones, la regulación del trabajo doméstico en Colombia se caracteriza por una notable fragmentación normativa. Las disposiciones legales aplicables están dispersas en cuerpos legislativos como el CST, la Ley 1595 de 2012, el Decreto 2616 de 2013, entre otros. Esta dispersión dificulta la comprensión y aplicación efectiva de las normas por parte de empleadores y trabajadoras, lo que perpetúa el incumplimiento de derechos laborales básicos.

En este contexto, el presente trabajo tiene como objetivo principal realizar una sistematización jurídica que compile y organice de manera clara y accesible la normativa, jurisprudencia y doctrina aplicables al régimen laboral y de seguridad social de las trabajadoras domésticas en Colombia. Este esfuerzo busca no solo facilitar la identificación de derechos y obligaciones, sino también promover la formalización laboral y garantizar el cumplimiento efectivo de las disposiciones legales. Así se contribuiría al fortalecimiento de la seguridad jurídica y a la justicia social en este sector.

La relevancia de esta investigación trasciende lo académico, al ofrecer una herramienta práctica tanto para profesionales del derecho como para empleadores y trabajadoras. Además, responde a una necesidad urgente de justicia social, lo que

contribuye a la protección de los derechos laborales de uno de los grupos más marginados en el ámbito laboral colombiano. De esta manera, se espera que este trabajo sirva como base para futuras reformas legislativas y para la creación de políticas públicas orientadas a la equidad y la dignidad en el trabajo doméstico.

1.2. Objetivos de la tesis

El presente trabajo tiene como propósito principal la creación de un documento integrador que compile y organice de manera clara y accesible la normativa, jurisprudencia y doctrina aplicables al régimen laboral y de seguridad social de las empleadas domésticas en Colombia. Este esfuerzo busca facilitar la identificación de derechos y obligaciones tanto para empleadores como para trabajadoras, y promover así la formalización del sector y el cumplimiento efectivo de las disposiciones legales. Para alcanzar este propósito, se plantean los siguientes objetivos específicos:

- Exponer el contexto del trabajo doméstico en Colombia, recopilando el estado del arte y el conocimiento existente sobre esta materia.
- Identificar y compilar las normas, jurisprudencia y doctrina relevantes que regulan el trabajo doméstico en Colombia, tanto el régimen laboral como el de seguridad social, con el objetivo de consolidar un marco normativo accesible.
- Detectar los vacíos normativos existentes en la legislación jurídico-contractual del trabajo doméstico.

Estos objetivos orientan el desarrollo de la tesis hacia la creación de una herramienta jurídica que no solo sistematice la información, sino que también contribuya a la

protección de los derechos laborales y a la reducción de las desigualdades estructurales en el sector del trabajo doméstico en Colombia.

1.3. Metodología y alcance

La metodología adoptada para el desarrollo de esta tesis es de carácter cualitativo, basada en el análisis documental y normativo. Este enfoque permite recopilar, examinar y organizar la información relevante sobre el régimen laboral y de seguridad social de las empleadas domésticas en Colombia, con el fin de construir un documento integrador que sistematice las disposiciones legales, jurisprudencia y doctrina aplicables. El proceso metodológico se estructura en tres fases principales:

- A. Fase de recopilación y revisión documental.** En esta etapa se realiza una búsqueda exhaustiva de fuentes primarias y secundarias relacionadas con la regulación del trabajo doméstico en Colombia. Entre las fuentes primarias se incluyen normas nacionales e internacionales como el CST, el Convenio 189 de la OIT y leyes específicas como la Ley 1595 de 2012. Además, se incorporan sentencias relevantes, como la C-372 de 1998 y la C-507 de 2023, que han marcado avances significativos en los derechos laborales de este sector. En cuanto a las fuentes secundarias, se consideran estudios doctrinales, informes académicos y publicaciones de organismos internacionales como la OIT.
- B. Fase de análisis y sistematización.** A partir de la información recopilada, se lleva a cabo un análisis detallado para identificar vacíos normativos, contradicciones y oportunidades de mejora en la regulación del trabajo doméstico. Esta etapa incluye la clasificación de las normas, jurisprudencia y

doctrina en función de su relevancia y aplicabilidad, con el objetivo de consolidar un marco jurídico estructurado y coherente que facilite su consulta.

C. Fase de redacción y presentación. En esta última etapa se redacta el documento integrador, con una estructura organizada que permita a empleadores, trabajadoras domésticas y profesionales del derecho acceder de manera sencilla y comprensible a la información jurídica pertinente.

Este trabajo no incluye un análisis empírico basado en datos estadísticos propios ni en encuestas a trabajadoras o empleadores, ya que su enfoque se limita a la sistematización de las disposiciones legales, jurisprudenciales y doctrinales existentes. Sin embargo, se espera que el documento resultante sea una herramienta útil para futuras investigaciones, intervenciones legislativas y la promoción de políticas públicas orientadas a la formalización y protección de los derechos laborales en el trabajo doméstico.

CAPÍTULO 2: RÉGIMEN LABORAL DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

Este capítulo compilará y organizará la normativa vigente aplicable al régimen laboral de las trabajadoras domésticas en Colombia, con el fin de proporcionar una guía clara y accesible sobre sus derechos y obligaciones. Se abordarán los aspectos fundamentales que regulan la contratación, las condiciones laborales y las prestaciones aplicables a este sector, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el (CST), jurisprudencia de las Altas Cortes y los convenios internacionales ratificados por el país.

En primer lugar, se presentará la tipología de los contratos de trabajo aplicables al servicio doméstico: se hará la distinción entre contratos verbales y escritos, así como las modalidades de contratación a término fijo, indefinido y por obra o labor determinada. Además, se examinarán las particularidades del trabajo doméstico interno y externo, en aspectos como la jornada laboral, la disponibilidad horaria y las condiciones de descanso.

Posteriormente, se recopilarán las disposiciones sobre la jornada laboral, los descansos obligatorios, el pago de horas extras, los recargos por trabajo nocturno, dominical y festivo. También se desarrollará el tema del salario mínimo, las modalidades de pago y el auxilio de transporte y su aplicación según el tipo de contrato y la modalidad de trabajo de la empleada doméstica.

En cuanto a las prestaciones sociales, se sistematizarán las normas relativas a la prima de servicios, las cesantías y sus intereses, así como el derecho a vacaciones remuneradas. Asimismo, se incluirán las disposiciones sobre la dotación y los medios de labor que el empleador debe proporcionar para garantizar condiciones de trabajo dignas y seguras.

Finalmente, se expondrá el régimen de terminación del contrato, las causales de despido con y sin justa causa, el derecho a indemnización y el procedimiento para la liquidación de prestaciones. También se incorporarán las disposiciones sobre inspección, vigilancia y sanciones aplicables en caso de incumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los empleadores, así como el papel de las autoridades encargadas de garantizar el respeto a los derechos de las trabajadoras domésticas.

2.1. Tipos de Contratos y su Formalización

2.1.1. Contrato verbal y contrato escrito: obligatoriedad y contenido mínimo

El contrato de trabajo en el servicio doméstico, al igual que en otras relaciones laborales, puede celebrarse de manera verbal o escrita, según lo dispuesto en los artículos 38 y 39 del CST. No obstante, en la práctica, la contratación verbal ha contribuido a la informalidad del sector y a la dificultad para garantizar el cumplimiento de derechos laborales. Por esta razón, aunque la normativa permite ambas formas, la suscripción de un contrato escrito es altamente recomendable, ya que brinda mayor

seguridad jurídica tanto para la trabajadora como para el empleador y facilita la prueba de las condiciones pactadas.

En el caso de las trabajadoras domésticas, un contrato escrito permite precisar aspectos fundamentales de la relación laboral, lo que evita vacíos o conflictos interpretativos. Conforme al artículo 39 del CST, este documento debe contener, como mínimo:

Tabla 1. *Elementos mínimos que debe contener un contrato escrito de trabajo doméstico*

| | |
|---|---|
| Identificación y domicilio de las partes | Nombre e identificación tanto de la trabajadora doméstica como del empleador y la dirección de su domicilio. |
| Descripción de las funciones | Se deben detallar con claridad las labores a desempeñar y evitar términos vagos que puedan dar lugar a abusos o exigencias no acordadas. |
| Lugar y fecha de celebración del contrato. | Ciudad y fecha en la que se firma el contrato, lo cual sirve como referencia para el inicio de su ejecución y para determinar la normativa aplicable en caso de conflictos. Este dato también es clave para efectos de la prescripción de derechos laborales. |
| Jornada laboral | Horario de trabajo que especifique si la empleada es interna o externa, el número de horas diarias y semanales, así como los periodos de descanso y días libres. |
| Salario y forma de pago | Monto del salario, periodicidad del pago (mensual, quincenal o semanal) y, en caso de incluir pago en especie (alimentación y alojamiento), su valor estimado dentro del límite legal del 30% (CST, 1950, art. 129). |
| Lugar de prestación del servicio | Dirección del domicilio donde se ejecutarán las labores y, en caso de trabajadoras internas, condiciones de alojamiento y alimentación. |

| | |
|------------------------------|--|
| Duración del contrato | Si es a término fijo o indefinido, y en el primer caso, su fecha de finalización. |
| Período de prueba | En caso de pactarse, su duración conforme a lo establecido en el artículo 77 del CST. (Únicamente se puede pactar periodo de prueba cuando hay contrato escrito, de lo contrario se entiende inexistente). |

Nota. Esta tabla resume los elementos esenciales que deben constar por escrito al formalizar un contrato laboral con trabajadoras domésticas, conforme a lo establecido en el artículo 39 del CST.

La formalización por escrito no solo protege a la trabajadora de posibles incumplimientos, sino que también clarifica las responsabilidades del empleador en cuanto a la afiliación a seguridad social, el pago de prestaciones y el respeto de las condiciones pactadas. Además, en caso de conflictos laborales, un contrato escrito constituye un documento probatorio clave ante las autoridades laborales y judiciales.

A pesar de que el contrato verbal es una opción válida, su uso para el trabajo doméstico ha generado múltiples dificultades, como la evasión de responsabilidades por parte del empleador, la falta de reconocimiento de derechos y la precarización de la labor. Por ello, la tendencia en la regulación del trabajo doméstico, tanto en Colombia como en el ámbito internacional, ha sido promover la documentación escrita de la relación laboral para garantizar mejores condiciones de empleo y seguridad jurídica.

2.1.2. Contrato a término fijo, contrato a término indefinido y contrato por obra o labor determinada.

La legislación laboral colombiana permite que las trabajadoras domésticas sean contratadas bajo las dos modalidades generales de contratación: a término fijo y a término indefinido. Cada una de estas opciones implica condiciones diferentes en cuanto a duración, estabilidad y causales de terminación, por lo que su correcta aplicación es clave para garantizar la protección de los derechos laborales de estas trabajadoras (Art. 46 y 47 CST).

2.1.2.1. Contrato a término fijo.

El contrato a término fijo tiene una duración previamente establecida y debe constar por escrito, según lo dispuesto en el artículo 46 del CST. Su plazo máximo es de tres años, pero puede ser renovado indefinidamente por periodos iguales o inferiores al inicialmente pactado. Para evitar la renovación automática, el empleador debe informar por escrito su intención de no prorrogar el contrato con al menos 30 días de anticipación.

Esta modalidad de contratación se utiliza, en ocasiones, para vincular trabajadoras domésticas con necesidades laborales de duración específica, como el reemplazo temporal de una trabajadora en licencia de maternidad o la prestación de servicios en una residencia durante un periodo determinado. Sin embargo, en la práctica, la suscripción recurrente de contratos a término fijo con la misma trabajadora,

sin justificación, puede configurar una relación de carácter indefinido, conforme a lo señalado por la jurisprudencia laboral (CSJ *SL2796-2022*).

En caso de terminación anticipada sin justa causa, el empleador debe indemnizar a la trabajadora por el valor de los salarios que restaban hasta el vencimiento del contrato (CST, 1950, art. 64).

2.1.2.2. Contrato a término indefinido.

El contrato a término indefinido es el más recomendable para la contratación de trabajadoras domésticas, ya que brinda mayor estabilidad y garantiza derechos laborales a largo plazo. Esta modalidad no tiene una duración específica y se mantiene vigente mientras ninguna de las partes decida darlo por terminado conforme a las causales legales (Art. 46 CST).

Si el empleador decide finalizar el contrato sin una causa justificada, debe indemnizar a la trabajadora conforme a lo establecido en el artículo 64 del CST. La indemnización se calcula con base en el tiempo de servicio y el salario devengado. Dado que la mayoría de las trabajadoras domésticas en Colombia devengan menos de diez (10) SMMLV, aplica la siguiente regla:

- **Si la trabajadora tiene menos de un (1) año de servicio:** la indemnización equivale a treinta (30) días de salario.

- **Si tiene más de un (1) año de servicio:** se pagan veinte (20) días de salario por el primer año completo, y quince (15) días adicionales por cada año subsiguiente o por fracción.

Esta fórmula, comúnmente conocida como la regla de “30 y 20/15”, tiene como propósito reconocer la antigüedad de la trabajadora y brindarle una compensación proporcional al tiempo que haya prestado sus servicios, en caso de un despido sin justa causa.

A diferencia del contrato a término fijo, en el contrato indefinido no se requiere preaviso para dar por terminada la relación laboral, salvo en casos de despido sin justa causa, cuando el pago de la indemnización sustituye esta obligación.

En la práctica, muchas trabajadoras domésticas son contratadas sin una definición clara de la duración del contrato, lo que genera incertidumbre y puede facilitar despidos arbitrarios sin reconocimiento de derechos. Por esta razón, es fundamental que tanto empleadores como trabajadoras conozcan las implicaciones de cada tipo de contrato y la importancia de documentar formalmente la relación laboral.

El contrato a término indefinido es el que mejor garantiza la estabilidad y protección de las trabajadoras domésticas, mientras que el contrato a término fijo debe usarse únicamente cuando exista una necesidad temporal y justificada. En ambos casos,

es indispensable que se cumplan las formalidades establecidas en la ley para evitar la precarización del trabajo doméstico y fortalecer su reconocimiento como una labor digna y protegida por el ordenamiento jurídico.

2.1.2.3. Contrato por obra o labor determinada.

El contrato por obra o labor determinada se celebra para la ejecución de una tarea específica, cuya duración no se conoce con certeza, pero está condicionada a la finalización de una obra, labor o servicio concreto. Esta modalidad se encuentra regulada por el artículo 45 del CST, y debe constar por escrito, especificando con claridad cuál es la labor que justifica el contrato.

Aunque el contrato por obra o labor es legalmente válido, no resulta adecuado ni recomendable para la contratación de trabajadoras domésticas, dado que sus funciones tienen un carácter permanente, rutinario y sin una obra finita que permita delimitar su duración. Utilizar esta figura en contextos en los que el servicio doméstico se requiere de manera continua puede constituir una forma de contratación fraudulenta, con el fin de evadir las obligaciones laborales propias de un contrato a término indefinido.

La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha reiterado que no basta con denominar un contrato como "por obra o labor" para que tenga esa naturaleza jurídica; es indispensable que la labor contratada esté delimitada con claridad y que exista una temporalidad definida o condicionada a la duración real de una obra específica. De lo

contrario, se entiende de manera residual que la relación laboral es a término indefinido (CSJ, Sentencia SL4936-2021).

Esta doctrina cobra especial relevancia en el caso del trabajo doméstico, donde las funciones suelen ser permanentes y no asociadas a una obra finita, lo que hace inapropiado el uso de esta figura. Utilizarla en estos contextos puede generar inestabilidad laboral y facilitar la evasión de responsabilidades por parte del empleador.

Podría suceder que el contrato por obra o labor se termine sin que exista una causa legal o sin la finalización real de la labor pactada. En estos casos, el empleador está obligado a pagar a la trabajadora una indemnización equivalente a los salarios correspondientes hasta la fecha en que razonablemente habría finalizado la labor contratada, conforme al artículo 64 del CST.

Por lo anterior, el contrato por obra o labor determinada debe utilizarse únicamente en situaciones excepcionales en las que exista una verdadera necesidad transitoria y claramente delimitada en el tiempo. Su aplicación en el trabajo doméstico debe evaluarse con especial cuidado, para evitar que se convierta en un mecanismo de precarización o inestabilidad laboral injustificada.

2.1.3. Diferencias entre trabajadoras domésticas internas y externas

Las trabajadoras domésticas en Colombia pueden desempeñar sus labores bajo dos modalidades principales: internas y externas. Esta clasificación tiene implicaciones en cuanto a la jornada laboral, disponibilidad, descansos y condiciones de vivienda y alimentación; aspectos que han sido regulados para garantizar la protección de sus derechos.

2.1.3.1. Jornada laboral, descansos y disponibilidad.

La jornada laboral de las trabajadoras domésticas presenta diferencias significativas según si se trata de trabajadoras internas o externas. Las externas, que no residen en el lugar de trabajo, tienen una jornada regulada por la Ley 2101 de 2021, la cual establece una reducción progresiva de la jornada semanal de 48 a 42 horas sin disminución salarial. Para 2024, la jornada máxima permitida era de 46 horas, y en 2026 será de 42.

Por su parte, las trabajadoras internas, al residir en el hogar del empleador, han estado tradicionalmente expuestas a jornadas más largas debido a su mayor disponibilidad. Sin embargo, esta situación ha sido objeto de revisión constitucional. La Sentencia C-507 de 2023 de la Corte Constitucional ordenó la reducción progresiva de su jornada, de 58.75 a 52.5 horas semanales para 2026. Esto reconoce la necesidad de limitar su tiempo de trabajo y garantizar el derecho al descanso efectivo.

Aunque ambas modalidades deben contar con pausas durante la jornada, esta protección reviste especial importancia para las internas, cuya permanencia en el lugar de trabajo puede traducirse en interrupciones continuas. En este sentido, se ha reconocido que el empleador debe delimitar con claridad los espacios de tiempo libre, alimentación y desconexión.

Asimismo, todas las trabajadoras, sin importar su modalidad, tienen derecho al descanso dominical y en días festivos. En el caso de las trabajadoras contratadas por días, el pago del descanso dominical y festivo debe calcularse proporcionalmente al tiempo laborado, conforme a lo previsto en el numeral 5 del artículo 173 del CST.

Finalmente, debe advertirse que ni la jornada laboral ni el lugar de prestación del servicio pueden ser modificados de manera unilateral por el empleador, dado que se trata de elementos esenciales del contrato de trabajo, conforme a los artículos 23 y 50 del CST. Cualquier modificación en estos aspectos requiere el consentimiento expreso de la trabajadora.

Tabla 2. *Diferencias laborales entre trabajadoras domésticas internas y externas según jornada, descansos y condiciones contractuales*

| Aspecto | Trabajadora externa | Trabajadora interna |
|--------------------------------------|---|--|
| Jornada semanal máxima (2024) | 46 horas (Ley 2101 de 2021, art. 1° que modifica el art. 161 CST) (se | 58.75 horas, con reducción progresiva a 52.5 horas en 2026 |

| | | |
|--|---|--|
| | reducirá a 42 horas en 2026) ² | (Sentencia C-507 de 2023) |
| Lugar de residencia | No reside en el lugar de trabajo | Reside en el lugar de trabajo |
| Disponibilidad | Limitada a la jornada acordada | Alta disponibilidad, pero no implica disponibilidad permanente ni sin interrupciones |
| Descanso dentro de la jornada | Debe permitirse tiempo para alimentación y pausas (CST, art. 167) | Igual derecho. Especialmente relevante por su permanencia continua |
| Descanso dominical | 24 horas consecutivas (CST, art. 172) | Igual derecho. Si presta servicios ese día, debe haber compensación (CST, art. 175) |
| Descanso en días festivos | Derecho al descanso remunerado (CST, art. 177) | Igual derecho. Si labora ese día, aplica recargo del 75% o descanso compensatorio |
| Pago de dominicales y festivos | Si trabaja por días, se pagan por separado (CST, art. 173, núm. 5) | Si trabaja por días, aplica misma regla; si es mensual, puede estar prorrateado |
| Modificación de jornada o domicilio | No puede modificarse unilateralmente (CST, arts. 23 y 50) | Igual protección. Cualquier cambio requiere consentimiento de la trabajadora |

Nota. Esta tabla resume las principales diferencias normativas y prácticas entre las trabajadoras domésticas internas y externas, con base en las disposiciones del CST y en jurisprudencia reciente. Las particularidades de cada modalidad impactan directamente la jornada, los descansos y la disponibilidad de la trabajadora.

² La jornada semanal máxima establecida para 2024 corresponde a un período de transición definido por la Ley 2101 de 2021 (para externas) y por la Sentencia C-507 de 2023 (para internas), el cual culminará en 2026 con una jornada de 42 horas semanales para trabajadoras externas y 52.5 horas para internas.

Para el desarrollo detallado de las normas aplicables a la jornada laboral, los descansos, los recargos por trabajo nocturno y en días festivos, y el cálculo proporcional en el caso de trabajadoras por días, véase el numeral 2.2 de este capítulo.

2.1.3.2. Espacios de vivienda y alimentación para trabajadoras internas.

Las trabajadoras domésticas internas dependen del empleador para su alojamiento y alimentación. De acuerdo con el artículo 129 del CST, estos beneficios pueden ser considerados salario en especie, siempre que su valor no supere el 30% de la remuneración total. No obstante, la provisión de vivienda y manutención debe garantizar condiciones dignas de habitabilidad, sin que ello implique una reducción en los derechos laborales de las trabajadoras.

El espacio de vivienda asignado debe cumplir con criterios de privacidad, seguridad y bienestar, que proporcione una habitación independiente, con adecuada ventilación, acceso a servicios básicos y condiciones higiénicas óptimas. En cuanto a la alimentación, esta debe ser suficiente, equilibrada y adaptada a las necesidades nutricionales de la trabajadora. Si la familia para la que labora sigue dietas restringidas o consume alimentos muy específicos, el empleador debe garantizar que la trabajadora tenga acceso a una alimentación adecuada y variada (Bonadea Care, 2024).

Además, la manutención puede incluir productos esenciales de higiene personal, así como acceso a servicios complementarios como el internet o transporte, según el

acuerdo entre las partes (Bonadea Care, 2024). El cumplimiento de estas condiciones es fundamental para garantizar que la modalidad de trabajo interno no implique una vulneración de derechos, y asegure que las trabajadoras domésticas cuenten con un ambiente digno y acorde con los principios de igualdad y no discriminación. Esto contribuye a fortalecer la relación laboral y promueve un ambiente de trabajo más positivo y saludable.

2.1.4. Período de prueba: duración, condiciones y restricciones

El período de prueba es una etapa inicial en la relación laboral que permite tanto al empleador como a la trabajadora doméstica evaluar la conveniencia de continuar con el contrato. Durante este tiempo, el empleador puede verificar las habilidades y desempeño de la trabajadora, mientras que ella puede determinar si las condiciones laborales le resultan favorables.

Como se indicó anteriormente, según el CST, este período debe ser pactado expresamente por escrito, ya que, de no constar de esta manera, no surtirá efectos legales (CST, 1950, art. 77). En los contratos a término indefinido y en aquellos con duración superior a un año, el período de prueba no puede exceder los dos meses (CST, 1950, art. 76). Si el contrato es de menor duración, el período de prueba debe ser proporcional y no podrá superar una quinta parte del tiempo total del contrato.

Para los contratos verbales de trabajadoras domésticas, la ley presume un período de prueba de quince días, salvo que se acuerde expresamente un plazo diferente por escrito. Esto implica que, en ausencia de un documento que lo establezca, este será el tiempo aplicable para evaluar la relación laboral.

Es importante precisar que, durante el período de prueba, la trabajadora doméstica tiene los mismos derechos que cualquier otro trabajador. Esto significa que desde el primer día de trabajo debe recibir salario, afiliación a la seguridad social y el reconocimiento de sus prestaciones sociales (Sentencia T-1097 de 2012). Además, la terminación del contrato en esta fase no exime al empleador de pagar lo adeudado hasta la fecha de finalización, incluyendo prestaciones proporcionales como cesantías, intereses a las cesantías y prima de servicios.

Si bien la norma permite que cualquiera de las partes termine el contrato durante el período de prueba sin necesidad de preaviso ni justificación, la Corte Constitucional ha establecido que esta decisión no puede basarse en motivos discriminatorios. Por ejemplo, en el caso de trabajadoras embarazadas, el despido durante el período de prueba solo es válido si el empleador demuestra que la trabajadora no posee las habilidades requeridas para el cargo y cuenta con la autorización de la Inspección del Trabajo (Sentencia T-458/22).

Finalmente, el período de prueba solo puede pactarse una vez, es decir, no es renovable en cada prórroga del contrato. Sin embargo, si al inicio del contrato se estableció un período menor al máximo permitido, es posible ampliarlo hasta completar el límite legal, siempre que la relación laboral no haya sido interrumpida ni finalizada previamente.

2.2. Jornada laboral, descansos y horas extras

El marco normativo colombiano reconoce el derecho de todas las trabajadoras domésticas a condiciones laborales dignas, lo cual implica una regulación clara sobre la jornada laboral, los descansos y la compensación por trabajo adicional. Aunque las diferencias prácticas entre trabajadoras internas y externas han sido tratadas previamente en el numeral 2.1.3, en este apartado se desarrolla de forma detallada el contenido normativo aplicable, con base en el CST, la Ley 2101 de 2021 y la jurisprudencia reciente de la Corte Constitucional.

2.2.1. Duración de la jornada laboral

La jornada laboral de las trabajadoras domésticas no ha sido objeto de una regulación específica en el ordenamiento jurídico colombiano. Sin embargo, en virtud del principio de igualdad y del bloque de constitucionalidad, se ha entendido que sus condiciones deben equipararse a las de los demás trabajadores formales, y se aplican de manera supletiva las disposiciones generales del CST. Esta equiparación se manifiesta particularmente en la duración máxima de la jornada y en el derecho al descanso, aunque persisten distinciones prácticas entre trabajadoras externas e internas,

especialmente en lo que respecta a su disponibilidad y a la delimitación efectiva de su tiempo libre.

La jornada legal máxima se encuentra regulada en el artículo 161 del CST, modificado por la Ley 2101 de 2021, la cual introdujo una reducción progresiva de la jornada semanal sin afectar el salario ni los derechos adquiridos. En consecuencia, la jornada ordinaria pasará de 48 a 42 horas semanales en 2026, y se reducirá gradualmente a 46 horas para 2024, conforme al cronograma fijado por la ley. Esta disposición aplica de forma directa a las trabajadoras domésticas externas, quienes usualmente prestan sus servicios en jornadas de hasta 8 horas diarias, distribuidas de acuerdo con las necesidades del hogar y lo pactado entre las partes, siempre dentro de los límites legales.

En contraste, las trabajadoras domésticas internas, que residen en el lugar de trabajo, han estado tradicionalmente expuestas a jornadas más extensas debido a su mayor disponibilidad y cercanía permanente con los espacios de labor. Esta situación ha generado históricamente una mayor carga horaria, la cual alcanza jornadas de hasta 58.75 horas semanales. No obstante, la Sentencia C-507 de 2023 de la Corte Constitucional estableció que esta diferencia debe corregirse progresivamente en función de los principios constitucionales de dignidad humana, igualdad y no discriminación. Para ello ordenó la reducción de la jornada para internas a 52.5 horas semanales a partir del año 2026. Esta decisión representó un avance jurisprudencial

clave en el reconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras del servicio doméstico interno.

Adicionalmente, el artículo 167 del CST consagra el derecho de todos los trabajadores a pausas dentro de la jornada laboral, en especial para alimentación y descanso. En el caso de las trabajadoras internas, este derecho adquiere una relevancia particular, dado que su presencia constante en el lugar de trabajo puede diluir los límites entre el tiempo laboral y el tiempo de descanso. Por ello, es deber del empleador definir franjas horarias claras para la desconexión y el descanso efectivo, y evitar interrupciones injustificadas que puedan desnaturalizar estos espacios y afectar su bienestar físico y mental.

2.2.2. Días de descanso obligatorio

El descanso dominical está regulado por el artículo 172 del CST, que garantiza un día completo de descanso remunerado de 24 horas consecutivas cada semana, usualmente el domingo. Para que haya lugar a la remuneración, la trabajadora debe haber cumplido su jornada completa sin ausencias injustificadas, según lo dispuesto en el artículo 173.

Asimismo, el artículo 177 establece que los días festivos de carácter civil o religioso también deben ser remunerados como si se hubiese laborado, salvo justas causas de ausencia.

Cuando se trata de trabajadoras que laboran por días (jornaleras), el descanso dominical y festivo no está automáticamente incluido en el salario diario. El numeral 5 del artículo 173 del CST establece que el pago debe hacerse en proporción al tiempo laborado durante la semana.

Cuadro 1. *Ejemplo práctico aplicado: cálculo proporcional de descanso dominical para trabajadora doméstica por días.*

| Ejemplo práctico aplicado |
|---|
| <p>Una trabajadora doméstica es contratada para laborar tres veces por semana (lunes, miércoles y viernes) y recibe \$60.000 por cada día trabajado, pagados al final de cada jornada. Como no presta sus servicios todos los días laborales de la semana, no tiene derecho al descanso dominical completo, pero sí tiene derecho a una remuneración proporcional al tiempo efectivamente laborado, según lo establece el artículo 173, numeral 5 del CST.</p> <p>Para calcular esa proporción, se toma el número de días trabajados en la semana (3) y se divide entre el total de días laborales ordinarios (6), lo que da una proporción de $3/6$ o 0.5. Es decir, el empleador debe pagarle el 50% del salario de un día adicional como compensación por el descanso dominical, equivalente en este caso a \$30.000.</p> <p>Este valor debe pagarse de manera adicional a los \$60.000 de cada día trabajado, salvo que exista un acuerdo previo, claro y verificable entre las partes, en el que se indique que ese pago dominical proporcional ya está incluido dentro del valor diario convenido.</p> |

Nota. El valor de \$60.000 utilizado en este ejemplo es ilustrativo y no corresponde al SMLMV en 2025. Se emplea únicamente con fines explicativos para mostrar el cálculo proporcional del descanso dominical.

Este valor debe pagarse adicional al salario de los días trabajados, salvo que exista un acuerdo claro, previo y verificable entre las partes en el que se indique que este valor ya está prorrateado en el salario diario. Para evitar conflictos, se recomienda que dicho acuerdo conste por escrito dentro del contrato de trabajo, y que especifique de

forma expresa esta inclusión. En caso contrario, el empleador debe poder demostrar que el pago proporcional está incluido, preferiblemente mediante cláusulas contractuales y liquidaciones detalladas.

Cuando la trabajadora es remunerada mensualmente, el pago del descanso dominical y festivo puede estar incluido en el salario acordado, siempre que se respete el salario mínimo legal y los principios de remuneración justa.

2.2.3. Trabajo nocturno, dominical y festivo

Cuando las trabajadoras domésticas laboran fuera del horario ordinario o en días de descanso obligatorio, tienen derecho a los recargos correspondientes establecidos en el artículo 168 del CST. Estos son:

Tabla 3. *Recargos legales por trabajo nocturno, horas extras y días dominicales o festivos*

| | |
|--|--|
| Trabajo nocturno | Entre las 9:00 p. m. y las 6:00 a. m., con un recargo del 35% sobre la hora ordinaria. |
| Horas extras diurnas | Si la trabajadora supera la jornada ordinaria diurna, tiene derecho a un recargo del 25% sobre la hora ordinaria. |
| Horas extras nocturnas | Si el tiempo extra trabajado es dentro del horario nocturno, el recargo del 75% sobre la hora ordinaria. |
| Trabajos en domingos y festivos | Si la trabajadora labora en estos días, tiene derecho a un recargo del 75% sobre su salario ordinario. En caso de que además trabaje horas extras en estos días, el recargo aumenta al 100% sobre la hora ordinaria. |

Nota. Los porcentajes de recargo están establecidos en el artículo 168 del CST. Esta tabla resume las condiciones generales de aplicación para trabajadoras domésticas, sin perjuicio de acuerdos más favorables pactados entre las partes.

2.2.4. Compensación por trabajo en días de descanso obligatorio para trabajadoras internas

En el caso de las trabajadoras domésticas internas, cuya presencia continua en el lugar de trabajo puede dar lugar a requerimientos en días de descanso obligatorio, el ordenamiento jurídico prevé un tratamiento especial. De acuerdo con el artículo 175 del CST, modificado por la Ley 50 de 1990, estas labores están expresamente incluidas entre las excepciones que permiten legalmente la prestación de servicios durante domingos y festivos. No obstante, esta autorización no exime al empleador del deber de compensación, que debe realizarse bien sea mediante el pago del recargo legal, o a través de un descanso compensatorio remunerado de igual naturaleza y duración.

Esta disposición busca equilibrar la posibilidad de requerir servicios en días de descanso con la protección del derecho al tiempo libre. Por ello, cualquier labor prestada en esos días debe ser adecuadamente reconocida, ya sea en dinero o con tiempo de descanso efectivo. La omisión de estas compensaciones constituye una vulneración de los derechos laborales y puede dar lugar a sanciones administrativas por parte del Ministerio del Trabajo, así como a reclamaciones judiciales por parte de la trabajadora afectada.

Cuadro 2. *Ejemplo práctico de recargo por trabajo en día de descanso obligatorio*

| Ejemplo práctico aplicado |
|---|
| <p>Una trabajadora doméstica interna presta sus servicios durante un día domingo, atendiendo tareas solicitadas por el empleador. Como no se le otorga descanso compensatorio remunerado durante la semana siguiente, el empleador debe reconocer el recargo correspondiente por haber laborado en un día de descanso obligatorio.</p> <p>Si su salario diario ordinario es de \$50.000, el empleador deberá pagarle ese día \$87.500, que corresponde al salario ordinario más el recargo del 75% establecido por el artículo 168 del CST ($\\$50.000 + 75\% = \\87.500).</p> |

Nota. El recargo del 75% aplica cuando la trabajadora no recibe descanso compensatorio. Si se otorga dicho descanso en otro día de la semana, no se causa el recargo económico.

2.3. Régimen salarial

El salario constituye un elemento esencial del contrato de trabajo y una garantía mínima para la dignidad de las trabajadoras domésticas. El ordenamiento jurídico colombiano establece que toda persona que preste un servicio personal bajo subordinación y reciba una remuneración, tiene derecho a un salario justo y suficiente que le permita satisfacer sus necesidades básicas. Esta protección se extiende a las trabajadoras domésticas, quienes históricamente fueron excluidas de algunas garantías laborales, pero que hoy, en virtud del principio de igualdad, deben recibir el mismo trato que cualquier otro trabajador formal.

Conforme al artículo 145 del CST, ningún empleador puede pactar un salario inferior al salario mínimo legal mensual vigente, el cual es fijado anualmente por el Gobierno Nacional, en concertación con representantes de trabajadores y empleadores.

Este salario constituye el umbral mínimo de remuneración y no puede ser sustituido por acuerdos privados que desconozcan la ley.

Además, el artículo 129 del CST permite que una parte del salario se pague en especie, es decir, mediante beneficios como alimentación, hospedaje o suministros. Esta figura es particularmente frecuente en el caso de las trabajadoras domésticas internas, quienes reciben alojamiento y comida en el lugar de trabajo. No obstante, la norma establece que el pago en especie no puede superar el 30% del salario total, lo que garantiza que al menos el 70% se pague en dinero. Esto protege a las trabajadoras de relaciones laborales encubiertas bajo la apariencia de manutención, logrando así que se asegure su acceso a ingresos reales y reconocibles para efectos de cotizaciones a seguridad social y prestaciones.

En cuanto a la modalidad de pago, la remuneración del trabajo doméstico puede estructurarse principalmente de dos formas, dependiendo del tipo de vinculación:

- **Pago mensual:** Aplica a las trabajadoras contratadas para laborar tiempo completo o durante toda la semana. En estos casos, el empleador debe pagar como mínimo el SMLMV, incluyendo además las prestaciones sociales (prima de servicios, cesantías, intereses, vacaciones), los aportes a seguridad social (salud, pensión, riesgos laborales, cajas de compensación) y demás beneficios legales como el auxilio de transporte cuando sea aplicable.
- **Pago proporcional por días trabajados:** Esta modalidad se aplica a las trabajadoras conocidas como "por días" o jornaleras, que prestan sus servicios

solo algunos días a la semana. En estos casos, el salario debe calcularse de manera proporcional a los días efectivamente laborados. El empleador está obligado a reconocer no solo el valor del día trabajado, sino también la parte proporcional del descanso dominical y festivo, así como las prestaciones sociales y los aportes al sistema de seguridad social. Aunque este tipo de contratación es común, en muchos casos se omite el pago completo de los derechos laborales, situación que vulnera el principio de remuneración integral y justa.

Cuadro 3. *Ejemplo práctico de cálculo proporcional del pago y seguridad social en trabajo por días*

| Ejemplo práctico |
|---|
| <p>María es una trabajadora doméstica contratada verbalmente para laborar tres días a la semana (lunes, miércoles y viernes) en casa de la señora Ana. Cada día, María recibe \$60.000 al finalizar la jornada.</p> <p>El empleador debe tener en cuenta que, además del pago por los días trabajados, está obligado a reconocer:</p> <ol style="list-style-type: none">1. El pago proporcional del descanso dominical, conforme al artículo 173, numeral 5 del CST. Se calcula así: $3 \text{ días trabajados} / 6 \text{ días laborales ordinarios} = 0.5 \text{ días de descanso proporcional}$ Si el valor diario es \$60.000 $\rightarrow 0.5 \times \\$60.000 = \\$30.000$ adicionales por semana. Estos \$30.000 deben pagarse por fuera de los \$60.000 diarios, salvo que se haya pactado expresamente y por escrito su inclusión en el valor diario.2. Prestaciones sociales proporcionales, como prima, cesantías, intereses y vacaciones. Por ejemplo, la prima semestral equivale al 50% de un salario mensual por semestre trabajado. Si María trabaja 3 días a la semana, se prorratea así: $3/6 = 0.5$ de una jornada semanal completa. |

Entonces, para efectos de prima y cesantías, su base no será un salario mínimo completo, sino el 50% del mismo, y sobre eso se calcula la proporción por el tiempo laborado.

3. Aportes a seguridad social, que también deben realizarse con base en el salario devengado.

Si María gana \$180.000 semanales ($\60.000×3), y trabaja todo el mes, su ingreso mensual es aproximadamente \$720.000. Sobre esa base se hacen los aportes (salud, pensión, riesgos y cajas de compensación).

Nota. El cálculo proporcional de prestaciones y aportes debe estar soportado con documentos claros que evidencien la frecuencia laboral y el valor convenido por jornada, idealmente consignado por escrito en el contrato o mediante comprobantes de pago.

Este ejemplo muestra que la remuneración de una trabajadora por días no se limita al pago de la jornada diaria, sino que debe integrar todos los elementos legales correspondientes. La omisión de estos pagos constituye una infracción laboral que puede dar lugar a sanciones e indemnizaciones por omisión de derechos adquiridos.

El cumplimiento de estas obligaciones es exigible tanto para contratos escritos como verbales, pues la protección laboral no depende de la formalidad documental, sino de la existencia de los tres elementos del contrato de trabajo: actividad personal, subordinación y salario (CST, art. 23). En consecuencia, el no pago completo del salario mínimo, la omisión de aportes o la exclusión de descansos remunerados puede dar lugar a sanciones administrativas, acciones judiciales y el reconocimiento retroactivo de derechos.

2.4. Prestaciones sociales

Las prestaciones sociales constituyen un conjunto de beneficios económicos que la legislación laboral reconoce a los trabajadores, y para este caso a las trabajadoras domésticas, con el fin de garantizar su estabilidad económica y el acceso a derechos fundamentales como la seguridad social y el descanso remunerado. Estos pagos son obligatorios para todos los empleadores y deben realizarse conforme a las disposiciones establecidas en el CST y otras normas complementarias.

2.4.1. Prima de servicios

La prima de servicios es una prestación social de carácter económico que corresponde al reconocimiento de una parte de los beneficios generados por el trabajo del empleado, y que debe ser pagada semestralmente. Hasta el 2016 las trabajadoras domésticas no tenían derecho a recibir la prima de servicios. El CST no incluía explícitamente a las trabajadoras domésticas en las disposiciones sobre la prima de servicios, lo que configuraba una clara desigualdad frente a otros trabajadores.

A partir de la ratificación del Convenio 189 de la OIT, este derecho fue expresamente garantizado mediante la Ley 1788 de 2016, la cual extendió el pago de la prima de servicios a todas las personas vinculadas al servicio doméstico, conductores y mayordomos. Esta ratificación y la posterior reforma legislativa tuvieron un impacto significativo en la protección de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas.

Este cambio normativo está estrechamente vinculado al bloque de constitucionalidad y al principio de igualdad, consagrado en la Constitución de 1991. El principio de igualdad establece que todos los trabajadores deben recibir un trato equitativo, sin discriminación por su condición laboral, lo que incluye la incorporación de las trabajadoras domésticas a los beneficios laborales que históricamente habían sido exclusivos de otros sectores.

En este sentido, la reforma a la ley que otorgó la prima de servicios a las trabajadoras domésticas constituye una acción para cumplir con los compromisos internacionales asumidos por Colombia y con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación. Este beneficio equivale a 15 días de salario por cada semestre trabajado y debe pagarse en dos momentos del año:

- **La primera mitad** antes del 30 de junio.
- **La segunda mitad** antes del 20 de diciembre.

Si la trabajadora no ha laborado el semestre completo, tiene derecho al pago proporcional según el tiempo efectivamente trabajado. Su cálculo se realiza con base en el salario devengado que incluye tanto el salario en dinero como el valor correspondiente a pagos en especie cuando estos formen parte de la remuneración.

2.4.2. Cesantías e intereses a las cesantías

En Colombia, las cesantías son una prestación social que tiene como finalidad servir como un ahorro obligatorio en caso de terminación del contrato o para la financiación de estudios, compra o modificaciones en vivienda. De acuerdo con el artículo 249 del CST, este beneficio equivale a un mes de salario por cada año trabajado, o la parte proporcional si el tiempo laborado es menor.

El empleador debe consignar el valor de esta prestación en un fondo de cesantías antes del 14 de febrero de cada año, para garantizar que esté disponible para la trabajadora. Si la empleada desea retirar total o parcialmente el dinero para fines específicos (como educación o vivienda), debe presentar una solicitud ante el fondo de cesantías con la documentación requerida.

Además de la consignación de las cesantías, el empleador está obligado a pagar a la trabajadora intereses sobre estas, equivalentes al 12% anual sobre el saldo acumulado de cesantías. Según la Ley 52 de 1975, estos intereses deben pagarse directamente a la trabajadora antes del 31 de enero de cada año.

Si el empleador no realiza la consignación de cesantías dentro del plazo establecido o no paga los intereses correspondientes, puede ser objeto de sanciones y reclamaciones laborales. Según el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, en caso de incumplimiento, la sanción moratoria consiste en el pago de un día de salario por cada

día de retardo en la consignación de las cesantías. Esta sanción debe ser pagada de manera directa al trabajador.

Por regla general se establece que las cesantías deben ser consignadas en el fondo de cesantías correspondiente. No obstante, se permite el pago directo al trabajador únicamente cuando termina el contrato de trabajo o cuando las cesantías son destinadas a la compra o mejoramiento de vivienda, tal como lo estipula el artículo 256 del CST y el artículo 2.2.1.3.2 del Decreto 1072 de 2015. Esta normativa también contempla la posibilidad de realizar un retiro parcial de las cesantías mientras el contrato esté vigente, siempre y cuando sea para fines específicos, como la compra o mejora de vivienda.

Para hacer la entrega de las cesantías directamente a la trabajadora se deben cumplir los siguientes requisitos:

- A.** El valor de las cesantías no debe superar el monto necesario para dichos fines.
- B.** El trabajador debe presentar la solicitud de retiro ante el empleador o el fondo de cesantías, junto con los documentos que respalden su uso para la vivienda, como contratos de compraventa, comprobantes de pago de impuestos, etc.
- C.** El empleador debe verificar que el destino del retiro es legítimo (compra de vivienda, construcción, ampliación, etc.).

Es importante señalar que, si el empleador decide entregar las cesantías directamente al trabajador sin cumplir con las condiciones establecidas por la ley, incurre en una violación de las normas. Según el artículo 254 del CST, si se realiza el pago parcial de cesantías sin autorización, el empleador pierde las sumas pagadas, sin posibilidad de repetición contra el trabajador, quien podrá reclamar nuevamente el pago completo de las cesantías.

2.4.3. Vacaciones

Las trabajadoras domésticas tienen derecho a un período de descanso remunerado conocido como vacaciones, regulado en el artículo 186 del CST. Este beneficio consiste en 15 días hábiles de vacaciones por cada año trabajado, con la posibilidad de tomarlas de manera continua o fraccionada, previo acuerdo con el empleador.

Para aquellas trabajadoras que no completan un año de servicio, el empleador debe liquidar y pagar el valor proporcional a los días laborados. El cálculo de las vacaciones se basa en el salario ordinario devengado por la trabajadora, sin incluir conceptos como horas extras o recargos nocturnos.

Es importante señalar que, si bien el empleador puede programar las vacaciones de acuerdo con las necesidades del hogar, estas no pueden ser negadas ni acumuladas por más de dos períodos consecutivos, salvo situaciones excepcionales.

Si la relación laboral finaliza antes de que la trabajadora haya disfrutado sus vacaciones, el empleador debe incluir en la liquidación final el pago proporcional de este derecho.

2.4.4. Auxilio de Transporte

El auxilio de transporte constituye una prestación legal de carácter no salarial, destinada a cubrir los gastos de desplazamiento que deben asumir los trabajadores para trasladarse desde su lugar de residencia hasta el sitio de trabajo. Su reconocimiento se fundamenta en la Ley 15 de 1959 y en el Decreto 1258 del mismo año, normas que establecen las condiciones generales de otorgamiento, así como el límite salarial para su aplicación.

En virtud de esta regulación, el auxilio solo se concede a los trabajadores que devenguen hasta dos SMMLV y que efectivamente requieran movilizarse para cumplir con su jornada laboral. En consecuencia, las trabajadoras domésticas internas —que residen en el lugar de trabajo— no tienen derecho a este beneficio, ya que no incurren en gastos de transporte para asistir a sus labores. Por el contrario, las trabajadoras externas sí pueden ser beneficiarias del auxilio, siempre que cumplan con los requisitos de salario y necesidad real de desplazamiento diario.

El valor del auxilio de transporte es fijado anualmente por el Gobierno Nacional mediante decreto, junto con el salario mínimo. Por lo tanto, el empleador debe estar

atento al ajuste anual y aplicar el valor actualizado a todas las trabajadoras que cumplan los criterios establecidos. El no reconocimiento oportuno o la omisión de su pago a quien legalmente tiene derecho constituye un incumplimiento de las obligaciones laborales y puede dar lugar a sanciones administrativas, así como al pago retroactivo del valor omitido.

En el caso de trabajadoras domésticas por días, el auxilio de transporte debe reconocerse de manera proporcional a los días efectivamente trabajados durante el mes. Para calcularlo, se toma el valor mensual del auxilio fijado por el Gobierno y se divide entre el número de días calendario del mes correspondiente. El resultado se multiplica por la cantidad de días trabajados por la empleada en ese periodo. Esta fórmula garantiza que, aun sin una vinculación mensual continua, la trabajadora reciba un reembolso justo por los gastos de transporte incurridos en el ejercicio de su labor.

Cuadro 4. *Cálculo proporcional del auxilio de transporte para trabajadoras domésticas que laboran por días*

| Ejemplo práctico |
|---|
| Si el auxilio de transporte mensual para 2025 es de \$200.000 y una trabajadora labora 10 días en un mes de 30 días, se calcula así: <ul style="list-style-type: none">• $\\$200.000 / 30 = \\6.666 diarios• $\\$6.666 \times 10$ días trabajados = \$66.666 de auxilio proporcional Este valor debe sumarse al salario ordinario devengado por la trabajadora en ese mes. |

Nota. El auxilio de transporte solo aplica si la trabajadora gana hasta dos salarios mínimos y reside lejos del lugar de trabajo, conforme a la Ley 15 de 1959 y el Decreto 1258 de 1959. Para trabajadoras internas no aplica, ya que no deben desplazarse.

En todos los casos, el auxilio de transporte debe quedar debidamente reflejado en la liquidación mensual, quincenal o diaria, según la forma de pago, y debe ser identificado por separado del salario. Aunque no constituye salario para efectos de liquidación de prestaciones sociales (CST, art. 128), su omisión puede ser interpretada como una vulneración al principio de remuneración justa y puede acarrear responsabilidades adicionales para el empleador.

2.5. Dotación y medios de labor

Las trabajadoras domésticas requieren de herramientas y elementos adecuados para desempeñar sus funciones en condiciones dignas y seguras. En este sentido, el CST y la normativa complementaria establecen obligaciones específicas para el empleador en lo que respecta a la dotación de uniformes y medios de labor, con el objetivo de garantizar el bienestar y la protección de las trabajadoras.

2.5.1. Obligaciones del empleador respecto a herramientas y uniformes

De acuerdo con el artículo 230 del CST, las trabajadoras domésticas que devenguen hasta dos SMLMV tienen derecho a recibir dotación gratuita de uniforme y calzado por parte de su empleador. Este beneficio debe entregarse tres veces al año, en los meses de abril, agosto y diciembre.

La dotación debe ser acorde con la naturaleza del trabajo y proporcionar condiciones adecuadas de seguridad y comodidad para la trabajadora. En el caso del

servicio doméstico, esto implica que el empleador debe suministrar prendas adecuadas para la limpieza, cocina y otras actividades desempeñadas en el hogar, así como calzado resistente y apropiado para las jornadas laborales.

Es importante resaltar que la dotación no puede ser compensada en dinero, salvo que la trabajadora haya sido desvinculada antes de la entrega de la dotación correspondiente, en cuyo caso este valor se incluirá en la liquidación final.

De acuerdo con el artículo 57 del CST además de proporcionar los uniformes correspondientes, el empleador tiene la obligación de poner a disposición de las trabajadoras domésticas los medios y herramientas necesarios para que puedan desempeñar sus funciones de manera eficiente y segura. Según la labor específica que realicen, se deben suministrar los productos y equipos adecuados, como productos de limpieza, utensilios apropiados para la cocina, equipos de protección (como guantes y mascarillas, si son requeridos por las tareas a realizar), así como cualquier otro implemento necesario para llevar a cabo su trabajo de forma adecuada.

Si el empleador no cumple con la entrega de la dotación en los plazos estipulados, la trabajadora tiene el derecho de interponer una reclamación ante el Ministerio del Trabajo, entidad encargada de velar por el cumplimiento de las normas laborales.

A diferencia de otros sectores en los que la dotación laboral puede incluir equipos de protección industrial o herramientas especializadas, en el caso del trabajo doméstico, la dotación se enfoca en garantizar ropa y calzado adecuado para el desempeño de las funciones. No obstante, en empleos donde se requiera el uso de sustancias químicas o herramientas de alto riesgo, el empleador tiene la obligación de suministrar los elementos de seguridad necesarios para prevenir accidentes o enfermedades laborales.

La adecuada provisión de dotación y medios de labor no solo contribuye al bienestar de la trabajadora, sino que también refuerza la formalización y dignificación del trabajo doméstico en Colombia. Esto se alinea con los principios de igualdad y trato justo consagrados en la Constitución Política de 1991 y en los convenios internacionales ratificados por el país.

2.6. Terminación del contrato de trabajo

La terminación de un contrato laboral puede darse por diversas razones, cada una con implicaciones específicas en cuanto a las obligaciones del empleador y los derechos del trabajador. Esta etapa constituye un momento crítico en la relación laboral, ya que no solo representa el fin del vínculo contractual, sino también el punto en el que deben reconocerse y liquidarse todos los derechos laborales acumulados.

En el caso particular del trabajo doméstico, la terminación del contrato exige un análisis cuidadoso debido a los problemas recurrentes que caracterizan esta modalidad: la prestación del servicio en el ámbito privado del hogar, la alta informalidad en la contratación, la escasa documentación escrita del vínculo laboral, y la frecuencia con la que se presentan despidos sin justa causa ni pago de los derechos mínimos legales. Estas particularidades pueden derivar en un mayor riesgo de vulneración de garantías laborales si no se aplican correctamente las normas vigentes.

El ordenamiento jurídico colombiano contempla múltiples formas de terminación del contrato, ya sea por decisión unilateral, acuerdo mutuo o por hechos ajenos a la voluntad de las partes. Este apartado expone y explica los principales modos de terminación reconocidos por el CST, que incluye causales legales, el vencimiento del plazo contractual, la figura del despido —tanto con como sin justa causa—, y el régimen indemnizatorio correspondiente a este último. Su finalidad es proporcionar claridad conceptual y normativa sobre los distintos escenarios de terminación de la relación laboral, diferenciando entre aquellos casos en los que el empleador actúa conforme a la ley y aquellos en los que se genera responsabilidad económica por incumplimiento de las disposiciones laborales.

2.6.1. Terminación por vencimiento de plazo o cumplimiento de la obra

Cuando se ha celebrado un contrato a término fijo o por duración determinada (como el contrato por obra o labor), la relación laboral finaliza automáticamente al cumplirse la fecha pactada o al concluir la labor específica para la cual fue contratada la

trabajadora. Esta modalidad no requiere manifestación expresa de las partes para su extinción, aunque en el caso del contrato a término fijo debe observarse el preaviso de no renovación regulado por el artículo 46 del CST.

2.6.2. Terminación por mutuo consentimiento

El contrato puede darse por terminado de común acuerdo entre el empleador y la trabajadora, conforme al principio de la autonomía de la voluntad privada. Para garantizar la validez de este modo de terminación, el consentimiento debe ser libre, voluntario y bilateral. Aunque no se exige una formalidad específica, se recomienda dejar constancia escrita del acuerdo, señalando que ambas partes manifiestan su voluntad de finalizar la relación laboral sin presión, error o vicio del consentimiento.

2.6.3. Terminación por otras causales legales (artículo 61 del CST)

Tabla 4. *Causales legales de terminación del contrato según el artículo 61 del CST aplicables al contexto del servicio doméstico.*

| Causa legal | Descripción general | Aplicación en el contexto del trabajo doméstico |
|---|---|---|
| Literal a) Muerte del trabajador | El contrato se extingue automáticamente al fallecer el trabajador. | Aplica sin necesidad de trámite adicional. El empleador deberá pagar a los herederos las sumas causadas hasta la fecha del fallecimiento. |
| Literal b) Mutuo consentimiento | Las partes pueden acordar libremente poner fin a la relación laboral. | Es válida siempre que haya consentimiento voluntario, bilateral y preferiblemente conste |

| | | |
|---|---|---|
| | | por escrito para efectos probatorios. |
| Literal e) Liquidación o clausura del establecimiento | La terminación del contrato puede ocurrir por cierre definitivo del lugar de trabajo. | Se aplica por analogía cuando el empleador decide vender su vivienda o dejar de residir en ella permanentemente, lo que extingue así la necesidad del servicio doméstico. |
| Literal f) Suspensión de actividades por más de 120 días | Si el empleador cesa sus actividades por más de 120 días, el contrato puede darse por terminado. | En el servicio doméstico, esto puede ocurrir si el empleador se ausenta del país o del hogar por tiempo prolongado, sin posibilidad de reanudar el vínculo laboral. |
| Literal g) Sentencia judicial ejecutoriada | Una decisión judicial en firme puede ordenar la terminación del contrato. | Aplica en casos excepcionales en los que una autoridad judicial ordena la finalización de la relación laboral, por ejemplo, por ilegalidad del contrato. |
| Literal i) No retorno del trabajador tras la suspensión | Si, al desaparecer las causas que originaron la suspensión del contrato, el trabajador no regresa, este se puede dar por terminado. | La no reincorporación sin justificación válida puede interpretarse como abandono del cargo, y dar lugar a la extinción de la relación laboral. Por ejemplo, si una trabajadora doméstica se ausenta por licencia médica y no regresa al finalizar la incapacidad ni justifica su inasistencia, el empleador podría dar por terminado el contrato conforme a esta causal. |

Nota. Esta tabla presenta algunas de las causales de terminación del contrato laboral previstas en el artículo 61 del CST, distintas al vencimiento del plazo pactado o al despido. No incluye la totalidad de causales previstas en la norma, sino aquellas relevantes para el contexto del trabajo doméstico.

2.6.4. Terminación por despido con justa causa y sin justa causa.

El despido constituye una forma de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, y puede clasificarse como justificado o injustificado, y depende de si se fundamenta en una causal válida prevista en la ley laboral. Esta figura reviste especial importancia en el contexto del trabajo doméstico, donde persisten altos niveles de informalidad y frecuentes terminaciones sin reconocimiento de los derechos mínimos, lo que hace necesario precisar con claridad el alcance normativo de cada situación.

2.6.4.1. Despido con justa causa.

El artículo 62 del CST establece una serie de causales que permiten al empleador terminar válidamente el contrato sin que esto genere la obligación de pagar indemnización. Estas causales deben estar debidamente acreditadas y la terminación debe respetar el debido proceso. A continuación, se sistematizan las más relevantes en el contexto del trabajo doméstico:

Tabla 5. *Causales de despido con justa causa y su aplicación en el trabajo doméstico*

| Causal legal (art. 62 CST) | Descripción general | Ejemplo aplicado |
|--|---|---|
| Literal a) Presentación de certificados falsos para obtener el empleo | Si el trabajador engaña al empleador al momento de ser contratado, presentando documentos o referencias falsas. | La trabajadora presenta un certificado de antecedentes falsificado para ocultar antecedentes judiciales relevantes. |
| Literal c) Actos de violencia, injuria o malos | Conductas agresivas o irrespetuosas que afecten la convivencia o | La trabajadora insulta y amenaza verbalmente al |

| | | |
|--|---|---|
| tratos contra el empleador, su familia o compañeros | integridad de quienes habitan en el lugar de trabajo. | empleador o a un familiar durante una discusión. |
| Literal d) Daños materiales intencionales a bienes del empleador | Se refiere a la destrucción o deterioro intencional de objetos, instalaciones o enseres. | La trabajadora, molesta por una discusión, rompe a propósito electrodomésticos del hogar. |
| Literal f) Infracción grave de las obligaciones legales o contractuales | Incumplimientos serios de los deberes que afectan la confianza o la relación laboral. | La trabajadora se niega reiteradamente a cumplir con tareas esenciales pactadas en el contrato, como la limpieza o el cuidado de niños. |
| Literal g) Violación de prohibiciones legales o contractuales | Comportamientos que están expresamente prohibidos en el contrato o en la ley laboral. | La trabajadora introduce personas externas al domicilio del empleador sin autorización expresa, a pesar de la prohibición. |
| Literal m) Conducta inmoral o delictiva que afecte el lugar de trabajo | Comportamientos que, aunque ocurran fuera del horario laboral, comprometan la relación laboral. | La trabajadora es sorprendida hurtando objetos del domicilio del empleador. |

Nota. Esta tabla presenta una selección de causales de despido con justa causa contempladas en el artículo 62 del CST, adaptadas a situaciones típicas del trabajo doméstico. No se incluyen todas las causales previstas en la norma, sino aquellas más relevantes para el análisis de esta relación laboral.

2.6.4.2. Despido sin justa causa.

El despido sin justa causa se configura cuando el empleador termina unilateralmente el contrato de trabajo sin invocar una razón legalmente válida. También ocurre cuando no logra demostrar de manera suficiente la existencia de una causal objetiva en los términos del artículo 62 del CST. En estos casos, la legislación laboral colombiana protege al trabajador mediante la imposición de una indemnización, cuyo

propósito es reparar el perjuicio económico derivado de una ruptura injustificada de la relación laboral.

La indemnización que debe asumir el empleador depende de la modalidad del contrato laboral suscrito con la trabajadora doméstica. A continuación, se presenta una síntesis de las reglas aplicables conforme al artículo 64 del CST:

Tabla 6. Reglas de indemnización por despido sin justa causa según el tipo de contrato

| Tipo de contrato | Regla indemnizatoria aplicable |
|--------------------------------------|--|
| Contrato a término indefinido | El empleador debe pagar: <ul style="list-style-type: none"> • Treinta (30) días de salario por el primer año de servicio. • Veinte (20) días de salario por cada año adicional de servicio o fracción. |
| Contrato a término fijo | La indemnización equivale al valor de los salarios que faltaren por pagar hasta la fecha pactada como finalización del contrato. |

Nota. Esta tabla resume los criterios indemnizatorios establecidos en el artículo 64 del CST, diferenciando entre contratos a término indefinido y contratos a término fijo.

Es importante destacar que la indemnización por despido sin justa causa es adicional a las prestaciones sociales causadas hasta la fecha de terminación del contrato, las cuales deben ser reconocidas de manera completa e inmediata. Estas incluyen:

- Salario pendiente por días trabajados no pagados.
- Cesantías e intereses a las cesantías.
- Vacaciones proporcionales.

- Prima de servicios.
- Auxilio de transporte proporcional (cuando aplique).

El cumplimiento oportuno de estas obligaciones no solo garantiza el respeto por los derechos mínimos de las trabajadoras domésticas, sino que también evita sanciones legales. En efecto, cuando el empleador incumple con el pago de la liquidación en los plazos legalmente establecidos, puede generarse una indemnización moratoria, cuya naturaleza y efectos serán explicados en el siguiente apartado.

Adicionalmente, es importante tener presente que, independientemente de la modalidad contractual o de la causa de terminación del vínculo laboral, el empleador tiene la obligación de efectuar la liquidación completa de todas las prestaciones sociales causadas hasta la fecha de retiro, conforme a lo dispuesto en el CST. Este proceso de liquidación será abordado en detalle en el apartado siguiente.

2.7. Liquidación del contrato y de las respectivas prestaciones

La liquidación del contrato de trabajo constituye el momento en el cual se deben reconocer todas las acreencias laborales causadas a favor de la trabajadora doméstica hasta la fecha de terminación del vínculo. Este proceso debe realizarse sin importar la causa de finalización del contrato, ya sea por vencimiento del plazo pactado, despido con o sin justa causa, mutuo acuerdo o cualquier otra causal legal.

Conforme al CST, la liquidación incluye el pago de los salarios pendientes y de todas las prestaciones sociales que correspondan de forma proporcional según el tiempo laborado, si no se completó el año calendario. El cumplimiento de esta obligación no solo constituye una exigencia legal, sino también una medida esencial para garantizar la dignidad, la equidad y la justicia laboral en el servicio doméstico.

2.7.1. Componentes de la liquidación

Tabla 7. *Componentes que integran la liquidación laboral de las trabajadoras domésticas*

| Concepto | Descripción |
|---|---|
| Salario pendiente | Corresponde a los días efectivamente trabajados en el último período de pago y que aún no han sido remunerados. |
| Cesantías | Un mes de salario por cada año trabajado o su proporcional. Deben consignarse al fondo de cesantías antes del 14 de febrero de cada año. |
| Intereses sobre las cesantías | Equivalen al 12% anual sobre el valor de las cesantías causadas. Se pagan directamente a la trabajadora antes del 31 de enero. |
| Vacaciones proporcionales | Se reconocen 15 días hábiles por cada año laborado o su proporcional. Pueden pagarse en dinero si no fueron disfrutadas durante la relación laboral. |
| Prima de servicios | Equivale a 15 días de salario por cada semestre trabajado o su proporcional. Se paga en dos cuotas al año: junio y diciembre. |
| Auxilio de transporte proporcional | Aplica solo si la trabajadora gana hasta 2 SMLMV y debe desplazarse desde su lugar de residencia. El pago es proporcional a los días trabajados, según la Ley 15 de 1959 y el Decreto 1258 de 1959. |

| | |
|--|---|
| Indemnización por despido sin justa causa | Solo aplica si el empleador termina el contrato sin causa legal. Se liquida según el tipo de contrato (ver Tabla 2.3. Indemnización por despido sin justa causa según el tipo de contrato). |
|--|---|

Nota. Los conceptos aquí descritos corresponden a las obligaciones mínimas del empleador al momento de finalizar el contrato laboral, según el CST, la Ley 15 de 1959 y el Decreto 1258 de 1959. El reconocimiento de cada componente depende del tipo de contrato, la antigüedad de la trabajadora y las condiciones en que se haya prestado el servicio.

2.7.2. Procedimiento de cálculo y herramientas disponibles

Para facilitar el cumplimiento de esta obligación, el Ministerio del Trabajo ha dispuesto una herramienta gratuita y oficial conocida como “Mi Calculadora”, disponible en su sitio web: <https://app2.mintrabajo.gov.co/calculadoralaboral/>

Esta plataforma permite estimar el valor aproximado de cada uno de los conceptos incluidos en la liquidación, de acuerdo con el salario devengado y el tiempo laborado.

A continuación, se presenta un ejemplo ilustrativo para el cálculo de la liquidación de una trabajadora doméstica que devengó el SMLMV en 2025 — \$1.423.500 de salario base + \$200.000 de auxilio de transporte— y trabajó durante seis (6) meses.

Cuadro 5. Ejemplo práctico de liquidación laboral para trabajadora doméstica en 2025

| Concepto | Fórmula de cálculo | Valor aproximado |
|--|--|------------------|
| Salario pendiente (15 días) | $(\$1.423.500 / 30) \times 15$ | \$711.750 |
| Cesantías | $(\$1.423.500 \times 6) / 12$ | \$711.750 |
| Intereses a las cesantías | $\$711.750 \times 0.12 \times (6 / 12)$ | \$42.705 |
| Vacaciones proporcionales | $(\$1.423.500 \times 15) / 360 \times 180$ días | \$356.000 aprox. |
| Prima de servicios | $(\$1.423.500 \times 6) / 12$ | \$711.750 |
| Auxilio de transporte | $(\$200.000 \times 6) / 12$ | \$100.000 |
| Total sin indemnización: | | \$2.633.955 |
| Si hay despido sin justa causa y el contrato era a término indefinido (menos de un año de servicio): | | |
| Indemnización por despido | 30 días de salario $(\$1.423.500 / 30 \times 30)$ | \$1.423.500 |
| Total con indemnización: | | \$4.057.455 |

Nota. Para efectos ilustrativos, se asumirá que la relación laboral terminó el 15 de junio de 2025, y que la trabajadora no había recibido pago parcial del mes. Por tanto, se liquida un salario pendiente de 15 días. Este supuesto es referencial y puede ajustarse según el caso concreto.

2.7.3. Consideraciones finales

La liquidación debe ser pagada al momento de finalizar la relación laboral, a través de medios verificables —como consignación bancaria o comprobantes firmados— que garanticen la trazabilidad del cumplimiento. En caso de incumplimiento, la trabajadora podrá acudir al Ministerio del Trabajo o iniciar una reclamación judicial para exigir sus derechos.

El pago completo y oportuno de la liquidación no solo constituye una obligación legal, sino que también representa un acto de reconocimiento a la labor prestada y una medida de protección contra la precarización del trabajo doméstico.

2.8. Indemnización moratoria

La indemnización moratoria es una sanción legal impuesta al empleador cuando incumple con su obligación de pagar oportunamente el salario y las prestaciones sociales al momento de finalizar el contrato de trabajo. Esta figura está regulada por el artículo 65 del CST, el cual establece que, si el empleador no realiza dichos pagos de forma inmediata tras la terminación del vínculo laboral, deberá reconocer una indemnización adicional a favor del trabajador afectado.

De acuerdo con esta disposición, el empleador estará obligado a pagar al trabajador una suma equivalente a un (1) salario diario por cada día de mora, contado a partir del día siguiente a la fecha de terminación del contrato y hasta el momento en que se efectúe el pago completo de las sumas adeudadas.

Esta sanción tiene como finalidad garantizar el respeto por los derechos mínimos del trabajador y fomentar el cumplimiento inmediato de las obligaciones laborales. La indemnización moratoria se limita a un máximo de 24 meses de salario diario. En caso

de que no se haya efectuado el pago dentro de ese plazo y no exista un pronunciamiento judicial o reclamación presentada por el trabajador, el empleador deberá pagar intereses moratorios a una tasa máxima certificada por la Superintendencia Financiera de Colombia.

Este mecanismo es especialmente relevante en el trabajo doméstico, donde muchas relaciones laborales carecen de formalización escrita y donde las trabajadoras, en múltiples ocasiones, enfrentan dificultades para reclamar sus derechos ante un despido o terminación del contrato. La falta de cumplimiento en el pago de la liquidación no solo vulnera los derechos fundamentales de estas trabajadoras, sino que también genera consecuencias económicas para el empleador, quien puede verse obligado a pagar una suma considerable en concepto de indemnización moratoria.

El pago de esta sanción no exime al empleador de su obligación de cumplir con todas las prestaciones sociales legalmente causadas; por el contrario, constituye un reconocimiento adicional por el incumplimiento de dichas obligaciones.

A continuación, se presenta un ejemplo ilustrativo para el cálculo de la indemnización moratoria en el supuesto de una trabajadora doméstica que fue despedida el 15 de junio de 2025, pero el empleador no pagó la liquidación ni las prestaciones sociales hasta el 30 de julio de 2025, es decir, 45 días después. La trabajadora

devengaba el salario mínimo legal mensual vigente en 2025 (\$1.423.500), por lo tanto, su pago es:

Cuadro 6. *Ejemplo de cálculo de la indemnización moratoria por mora en el pago de la liquidación (2025)*

| Concepto | Formula/Explicación | Valor aproximado |
|--------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------|
| Días en mora | Del 16 de junio al 30 de julio | 45 días |
| Salario diario | $\$1.423.500 / 30$ | \$47.450 |
| Indemnización moratoria total | $\$47.450 \times 45 \text{ días}$ | \$2.135.250 |

Nota. Esta indemnización aplica hasta un máximo de 24 meses. Si el pago se retrasa más allá de ese plazo y no existe reclamación ni pronunciamiento judicial, se aplicarán intereses moratorios según la tasa certificada por la Superintendencia Financiera.

2.9. Inspección, vigilancia y sanciones laborales

2.9.1. Facultades de las autoridades laborales

El Ministerio del Trabajo es el ente rector en la inspección y vigilancia del cumplimiento de las normas laborales en Colombia. Conforme a lo establecido en la Ley 1610 de 2013, este organismo tiene la potestad de llevar a cabo visitas de inspección, ya sean programadas o sorpresivas, con el fin de verificar el respeto a los derechos de las trabajadoras domésticas.

Durante estas visitas, el inspector puede solicitar documentos que evidencien el cumplimiento de las obligaciones laborales, tales como contratos de trabajo, comprobantes de pago de salario y prestaciones, afiliaciones a seguridad social, y

registros de jornada laboral. Asimismo, el Ministerio tiene la facultad de recibir denuncias y quejas por parte de las trabajadoras, e investigar cualquier irregularidad que pueda constituir una violación a sus derechos.

La labor de inspección se ve reforzada por el Decreto 1072 de 2015, el cual establece los procedimientos que deben seguir los inspectores en la verificación de condiciones laborales. Esta normativa enfatiza la obligación de las autoridades laborales de garantizar el cumplimiento de la ley, para prevenir así situaciones de explotación o abuso.

2.9.2. Sanciones por incumplimiento de obligaciones

Cuando se detectan infracciones a la normativa laboral, el Ministerio del Trabajo puede imponer sanciones administrativas con el objetivo de corregir las irregularidades y garantizar el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras domésticas. Según el artículo 10 de la Ley 1610 de 2013, las multas pueden oscilar entre 1 y 5.000 veces el SMLMV, dependiendo de la gravedad y la reincidencia del empleador.

Las infracciones más comunes que pueden dar lugar a sanciones incluyen:

- No suscribir un contrato formal o incumplir con sus condiciones.
- No pagar el salario mínimo legal o realizar pagos por debajo de lo estipulado.

- No afiliar a la trabajadora doméstica a seguridad social (salud, pensión y riesgos laborales).
- No pagar prestaciones sociales, incluidas cesantías, prima de servicios y vacaciones.
- Exigir jornadas laborales que excedan los límites legales sin el debido reconocimiento de horas extras.
- No otorgar los descansos obligatorios o no garantizar condiciones laborales dignas para las trabajadoras internas.

Además de las multas, el empleador que incumpla reiteradamente con sus obligaciones puede ser objeto de medidas correctivas adicionales, como la obligación de reintegrar pagos adeudados y corregir las condiciones laborales de manera inmediata.

Este esquema de inspección y sanción contribuye a la protección de las trabajadoras domésticas, y garantiza que sus derechos sean respetados para promover un entorno laboral más justo y equitativo.

CAPÍTULO 3: RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

El acceso a la seguridad social constituye un derecho fundamental de todo trabajador en Colombia, conforme a lo previsto en el artículo 48 de la Constitución Política y desarrollado por la Ley 100 de 1993. Sin embargo, el trabajo doméstico ha estado históricamente excluido de una afiliación plena y efectiva, debido a múltiples barreras como la informalidad, el desconocimiento normativo y la falta de control institucional. Esta situación ha perpetuado condiciones de vulnerabilidad y desigualdad para las trabajadoras del sector, quienes en muchos casos carecen de protección en salud, pensión y riesgos laborales.

Este capítulo tiene como propósito analizar de forma integral la afiliación y cotización de las trabajadoras domésticas al Régimen de Seguridad Social en Colombia, abordando los tres componentes que lo integran —salud, pensiones y riesgos laborales—, así como el acceso a los beneficios prestacionales derivados de las CCF. Se expondrán las obligaciones legales del empleador, los derechos de las trabajadoras, y las particularidades que plantea la modalidad de trabajo por días.

Respecto al régimen de seguridad social, se abordará en primer lugar la afiliación al sistema de salud, al destacar la obligatoriedad del régimen contributivo y los escenarios en los que se admite la movilidad desde o hacia el régimen subsidiado.

En segundo lugar, se estudiará el sistema pensional, con énfasis en los requisitos de cotización, las semanas mínimas exigidas, y las implicaciones de la reforma pensional establecida en la nueva Ley 2381 de 2024. En tercer lugar, se desarrollará el subsistema de riesgos laborales, el nivel de riesgo aplicable al servicio doméstico y los mecanismos de protección en caso de accidente o enfermedad profesional.

Con respecto a los beneficios prestacionales, se abordará la afiliación a las cajas de compensación y su impacto en la garantía de derechos sociales complementarios.

Este capítulo busca ofrecer una guía clara, actualizada y estructurada que facilite la comprensión del régimen de seguridad social aplicable al trabajo doméstico, para promover su formalización y el acceso efectivo a los derechos laborales, en armonía con los principios de equidad, dignidad y justicia social.

3.1. Afiliación y Cotización al Sistema de Salud

3.1.1. Obligación de afiliación y cobertura en el sistema contributivo

En Colombia, la afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) es obligatoria para todas las personas que mantengan un vínculo laboral. Esto incluye a las trabajadoras domésticas, sin importar si su contrato es a tiempo completo o por días. Esta obligación se deriva del principio de obligatoriedad, consagrado en el artículo 153 de la Ley 100 de 1993, que establece que todos los residentes en el país deben estar afiliados al sistema de salud.

La responsabilidad de afiliar a las trabajadoras recae en el empleador, quien debe asegurar su inscripción en una Entidad Promotora de Salud (EPS) y realizar el pago de los aportes mensuales, lo que garantiza la continuidad del servicio. Este deber se extiende tanto a quienes trabajan de forma permanente como a aquellas que prestan servicios por días, para lo cual se estableció un esquema especial de cotización proporcional mediante el Decreto 2616 de 2013.

La obligación de garantizar el acceso efectivo a la seguridad social en condiciones de igualdad ha sido reafirmada con la ratificación del Convenio 189 de la OIT, incorporado al ordenamiento jurídico colombiano mediante la Ley 1595 de 2012. Esta normativa impone a los Estados el deber de brindar condiciones de trabajo dignas, incluidas las garantías de seguridad social para las trabajadoras del servicio doméstico.

A continuación, se presenta un resumen de los pasos que debe seguir el empleador para formalizar la afiliación de la trabajadora doméstica al régimen contributivo:

Tabla 8. *Pasos para la afiliación al sistema contributivo de salud*

| Paso | Descripción |
|-------------|---|
| 1. | Selección de la EPS: la trabajadora elige libremente la EPS a la que desea afiliarse, entre las autorizadas por el Ministerio de Salud. |
| 2. | Diligenciamiento del formulario: el empleador completa el formulario físico o electrónico con los datos personales y laborales requeridos. |

| | |
|-----------|--|
| 3. | Formalización de la afiliación: la EPS procesa la solicitud y emite el certificado de afiliación correspondiente. |
| 4. | Inicio del pago de aportes: desde el mes siguiente a la afiliación, el empleador debe realizar los pagos mensuales a través de la PILA. |

Nota: La afiliación implica también la aceptación de condiciones como cuotas moderadoras y copagos, de acuerdo con lo previsto en el artículo 2.1.3.1 del Decreto 780 de 2016.

El acceso al régimen contributivo otorga a la trabajadora doméstica cobertura total en salud a través del Plan de Beneficios en Salud (PBS). Esto incluye atención médica general y especializada, hospitalización, cirugías, exámenes diagnósticos, medicamentos esenciales, tratamientos para enfermedades crónicas, y licencias por incapacidad y maternidad.

Este esquema no solo busca garantizar el derecho fundamental a la salud, sino que también promueve la formalización laboral y la equidad en un sector históricamente excluido del acceso efectivo al sistema de seguridad social.

3.1.2. Pago de aportes: distribución entre empleador y trabajadora

En el régimen contributivo de salud, el pago de los aportes constituye una obligación compartida entre el empleador y la trabajadora doméstica. Esta distribución está regulada principalmente por el artículo 204 de la Ley 100 de 1993, que fija el porcentaje total de cotización y la participación proporcional de cada parte.

Actualmente, el porcentaje total de cotización a salud equivale al 12,5% del ingreso base de cotización (IBC), el cual se distribuye así:

- **8,5%** a cargo del **empleador**.
- **4%** a cargo de la **trabajadora doméstica**, descontado directamente de su salario.

Este esquema se aplica tanto para trabajadoras de tiempo completo como para aquellas que laboran por días, con la diferencia de que, en este último caso, la cotización se realiza de manera proporcional a las semanas efectivamente trabajadas, según lo establecido en el Decreto 2616 de 2013.

3.1.2.1. Pago de aportes para trabajadoras de tiempo completo.

Cuando la trabajadora labora durante todo el mes con un salario igual al SMMLV, la base de cotización corresponde al 100% del salario. El cálculo para el año 2025 se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 9. *Distribución del aporte a salud para trabajadora doméstica de tiempo completo (2025)*

| Concepto | Porcentaje | Aporte sobre el SMMLV (\$1.423.500) |
|--------------------------|-------------------|--|
| Aporte del empleador | 8,5% | \$121.998 |
| Aporte de la trabajadora | 4% | \$56.940 |

| | | |
|---------------------------|-------|-----------|
| Total cotización en salud | 12,5% | \$178.938 |
|---------------------------|-------|-----------|

Nota. El empleador debe realizar el pago completo a través de la Planilla PILA, deduciendo el 4% del salario de la trabajadora.

3.1.2.2. Pago de aportes para trabajadoras por días.

Para las trabajadoras que laboran por días, la cotización se ajusta proporcionalmente según las semanas cotizables en el mes. El cálculo sigue este procedimiento:

- I. **Determinar semanas cotizables:** dividir los días laborados entre siete.
- II. **Calcular IBC:** dividir el SMMLV entre cuatro (semanas del mes) y multiplicar por el número de semanas cotizables.
- III. **Aplicar los porcentajes de aporte:** 8,5% (empleador) y 4% (trabajadora).

Tabla 10. *Aportes a salud para trabajadora doméstica por días (10 días laborados en el mes)*

| Concepto | Valor | |
|--------------------------------------|---|------------------------|
| Días trabajados | 10 días | |
| Semanas cotizables ($10 \div 7$) | 1.43 semanas \approx 2 semanas (se redondea hacia arriba) | |
| IBC por semana (SMLMV \div 4) | $\$1.423.500 \div 4 = \355.875 | |
| IBC mensual ($2 \times \$355.875$) | \$711.750 | |
| Concepto | Porcentaje | Aporte sobre \$711.750 |
| Aporte del empleador | 8,5% | \$60.499 |
| Aporte de la trabajadora | 4% | \$28.470 |
| Total cotización en salud | 12,5% | \$88.969 |

Nota. El número de semanas cotizables debe redondearse al número entero más cercano, como lo establece el Decreto 2616 de 2013.

3.1.2.3. Cotización en casos de múltiples empleadores.

Si la trabajadora presta servicios a varios empleadores en un mismo mes, cada uno está obligado a realizar los aportes de manera proporcional al tiempo de servicio recibido. La sumatoria de estos aportes permite completar la base de cotización para mantener activa su afiliación en el sistema. En caso de no alcanzar la cobertura mínima requerida, la trabajadora podrá complementar la cotización como independiente, o afiliarse al régimen subsidiado si cumple con los criterios del Sisbén.

3.1.3. Acceso a servicios médicos y movilidad entre regímenes de salud

Las trabajadoras domésticas afiliadas al régimen contributivo tienen derecho a una cobertura integral en salud, garantizada por el SGSSS, conforme a lo establecido en la Ley 100 de 1993, el Decreto 780 de 2016 y el Decreto 2353 de 2015. Esta cobertura incluye el acceso al PBS, siempre que se cumpla con el requisito de cotización periódica, a cargo del empleador o distribuida proporcionalmente cuando la trabajadora tenga varios empleadores.

La afiliación efectiva al régimen contributivo habilita a las trabajadoras domésticas para recibir, sin restricciones, los servicios incluidos en el PBS desde la fecha de afiliación. Según el artículo 2.1.3.4 del Decreto 780 de 2016 (modificado por el

Decreto 2353 de 2015), el acceso se activa desde la radicación del formulario de afiliación ante la EPS o desde la fecha de efectividad del traslado o la movilidad, y las novedades en la afiliación no pueden afectar la continuidad en la prestación del servicio.

Entre los servicios cubiertos se encuentran:

- Atención médica general y especializada.
- Hospitalización y cirugía.
- Medicamentos esenciales incluidos en el PBS.
- Licencias por incapacidad y maternidad.
- Tratamiento de enfermedades de alto costo.
- Servicios de diagnóstico, rehabilitación, urgencias y cuidado paliativo.

3.1.3.1. Incompatibilidad y movilidad entre regímenes.

En el sistema de salud colombiano, las trabajadoras domésticas pueden transitar entre el régimen contributivo y el régimen subsidiado sin necesidad de cumplir períodos de carencia, siempre que se cumplan las condiciones legales establecidas. Esta movilidad busca garantizar la continuidad en la atención en salud y adaptarse a las variaciones en la situación laboral o económica de las trabajadoras.

Existen tres situaciones principales en las que este tránsito puede operar:

- En primer lugar, cuando una trabajadora doméstica afiliada al régimen subsidiado accede a un empleo formal, debe ser afiliada por su empleador al régimen contributivo. En este caso, la inscripción en la EPS del régimen

subsidiado se debe dar por terminada al verificarse que la afiliada reúne las condiciones para cotizar en el régimen contributivo, tal como lo establece el numeral 7 del artículo 2.1.3.17 del Decreto 780 de 2016.

- En segundo lugar, si la trabajadora pierde su empleo y, por tanto, su capacidad de cotizar al régimen contributivo podrá solicitar su ingreso o retorno al régimen subsidiado. Esto es, siempre que se encuentre debidamente clasificada en el Sisbén IV en los grupos A, B o C (hasta C18), conforme al artículo 242 de la Ley 1955 de 2019 y la Resolución 1870 de 2021.
- Finalmente, cuando la trabajadora presta servicios por días para varios empleadores, estos pueden realizar aportes proporcionales al régimen contributivo. Dichos aportes se suman para mantener activa su afiliación en una misma EPS, de conformidad con lo establecido en el Decreto 2616 de 2013, que regula la cotización proporcional por semanas.

A continuación, se presenta una tabla que ilustra estas y otras situaciones de movilidad entre regímenes, junto con su base normativa y explicación práctica:

Tabla 11. *Principales situaciones de movilidad entre el régimen contributivo y el subsidiado en salud.*

| Situación de movilidad | Norma aplicable | Explicación y efectos prácticos |
|---|---|--|
| Ingreso al trabajo formal desde el régimen subsidiado | Art. 2.1.3.17 núm. 2 y 3, Decreto 780 de 2016 | Si una trabajadora doméstica vinculada al régimen subsidiado inicia labores formales, su |

| | | |
|---|---|--|
| | | <p>empleador debe afiliarla al régimen contributivo. La inscripción en la EPS del régimen subsidiado se debe dar por terminada al verificarse que la trabajadora reúne las condiciones para cotizar como dependiente.</p> |
| <p>Terminación del vínculo laboral formal</p> | <p>Art. 2.1.3.17, Decreto 780 de 2016; Art. 242, Ley 1955 de 2019; Resolución 1870 de 2021.</p> | <p>Si la trabajadora pierde su empleo, puede reincorporarse al régimen subsidiado si está clasificada en el Sisbén IV en los grupos A, B o C (hasta C18).</p> |
| <p>Cotización fraccionada por múltiples empleadores</p> | <p>Decreto 2616 de 2013</p> | <p>Cuando una trabajadora doméstica labora por días para distintos empleadores, estos pueden realizar aportes proporcionales que se suman para mantener su afiliación activa al régimen contributivo en una misma EPS. Esto le permite cumplir el mínimo mensual requerido para conservar su calidad de cotizante.</p> |
| <p>Afiliación al régimen subsidiado como transición cuando no se cumplen semanas mínimas en el contributivo</p> | <p>Art. 242, Ley 1955 de 2019; Decreto 616 de 2022; Resolución 925 de 2022</p> | <p>Si la trabajadora no logra mantener la afiliación en el régimen contributivo, puede acceder al régimen subsidiado si cumple con la clasificación del Sisbén.</p> |
| <p>Prohibición de afiliación simultánea</p> | <p>Art. 2.1.3.14, Decreto 780 de 2016</p> | <p>El sistema prohíbe estar afiliado simultáneamente al régimen contributivo y subsidiado. En caso de doble afiliación, prevalece la última registrada.</p> |

Nota. La movilidad entre regímenes debe gestionarse de forma precisa para evitar la suspensión en la prestación de servicios de salud. Toda novedad de afiliación o traslado

debe registrarse mediante el Sistema de Afiliación Transaccional (SAT), conforme a lo dispuesto en el Decreto 780 de 2016.

3.1.3.2. Procedimiento para el traslado entre regímenes de salud.

El proceso para trasladarse entre el régimen subsidiado y el régimen contributivo —o viceversa— está regulado principalmente por el Decreto 780 de 2016 y por la Resolución 5857 de 2018 del Ministerio de Salud y Protección Social. Este procedimiento busca garantizar la continuidad en la prestación del servicio de salud, para evitar periodos sin cobertura y asegurar el cumplimiento de las normas del Sistema de Seguridad Social. A continuación se describe el proceso según el caso:

A. Transición del régimen subsidiado al régimen contributivo (inicio de relación laboral formal):

- 1. Afiliación por parte del empleador:** Una vez se formaliza el vínculo laboral, el empleador diligencia el formulario físico o electrónico ante la EPS elegida por la trabajadora.
- 2. Activación de la afiliación contributiva:** La afiliación se hace efectiva desde la radicación del formulario, y el empleador debe realizar el primer pago a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA).
- 3. Reporte del cambio:** La EPS reporta la novedad ante el sistema, lo que genera la terminación automática de la inscripción en el régimen subsidiado, conforme al artículo 2.1.3.17 numeral 7 del Decreto 780 de 2016.

B. Retorno del régimen contributivo al subsidiado (pérdida de empleo):

- 1. Terminación del vínculo laboral:** Cuando la trabajadora doméstica pierde su empleo, el empleador debe reportar la novedad de retiro a través de la PILA. Esto produce la finalización de la afiliación al régimen contributivo, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.1.3.17 del Decreto 780 de 2016.
- 2. Verificación de clasificación socioeconómica:** Para continuar afiliada al sistema de salud, la trabajadora debe verificar si cuenta con encuesta Sisbén vigente bajo la Metodología IV. En caso de no estar clasificada o requerir actualización, deberá solicitar la aplicación o modificación de la encuesta en la alcaldía o entidad territorial correspondiente.
- 3. Ingreso al régimen subsidiado:** Si la trabajadora está clasificada en los grupos A, B o C hasta el subgrupo C18 del Sisbén IV, podrá afiliarse al régimen subsidiado con subsidio pleno.

Este procedimiento debe realizarse con acompañamiento de las entidades territoriales para asegurar la continuidad del servicio médico, especialmente en casos de tratamientos en curso o condiciones de salud prioritarias.

3.1.3.3. Garantía de continuidad en la prestación del servicio.

El sistema de salud colombiano establece la obligación de garantizar la prestación ininterrumpida de los servicios médicos, incluso cuando se presenten novedades o cambios en la afiliación del usuario. Esta disposición se encuentra consagrada en el

artículo 2.1.3.4 del Decreto 780 de 2016, el cual establece que ninguna novedad de afiliación podrá interrumpir el acceso a los servicios del Plan de Beneficios en Salud (PBS), ni a los tratamientos en curso o atenciones de urgencia.

Esta garantía es especialmente relevante en el contexto del trabajo doméstico, donde las trabajadoras pueden enfrentar variaciones frecuentes en sus vínculos laborales. El principio de continuidad en la atención protege su derecho fundamental a la salud, lo que evita vacíos de cobertura durante las transiciones entre regímenes o empleadores.

3.2. Afiliación y cotización al sistema de pensiones

La afiliación al sistema de pensiones tiene como finalidad garantizar la protección de las trabajadoras domésticas frente a riesgos como la vejez, la invalidez y la muerte. Esta afiliación es obligatoria para todas aquellas personas que presten sus servicios bajo una relación laboral, ya sea mediante contrato a término fijo, indefinido, por obra o labor determinada, así como también para quienes laboran por días bajo esquemas de cotización proporcional.

A pesar de su importancia, el acceso efectivo al sistema pensional ha sido históricamente limitado para las trabajadoras domésticas. Esto se debe a factores como la informalidad en la contratación, el desconocimiento de derechos por parte de los empleadores y la dificultad para cumplir con los requisitos exigidos por la normativa vigente. Esta situación ha generado un alto nivel de desprotección en la vejez para miles

de mujeres que han dedicado su vida laboral al cuidado de hogares ajenos sin que ello se traduzca en un reconocimiento pensional adecuado.

En este contexto, resulta especialmente relevante considerar el régimen de transición establecido por la Ley 2381 de 2024, que permitirá a las personas próximas a cumplir los requisitos para acceder a una pensión mantenerse bajo el régimen anterior regulado por la Ley 100 de 1993. Esta disposición busca proteger las expectativas legítimas de quienes han cotizado durante años bajo ese marco normativo.

Dicho régimen de transición aplica a los afiliados que, al 30 de junio de 2025, hayan alcanzado las siguientes semanas cotizadas:

- **Mujeres:** 750 semanas o más.
- **Hombres:** 900 semanas o más.

Estos umbrales garantizan que quienes se encuentren cercanos a cumplir con los requisitos de pensión no se vean afectados por las nuevas disposiciones, independientemente del tipo de contrato bajo el cual hayan prestado sus servicios.

Según el artículo 75 de la Ley 2381 de 2024, quienes cumplan con los requisitos establecidos conservarán el derecho a pensionarse conforme a las reglas del sistema vigente al momento de su vinculación, es decir, la Ley 100 de 1993 y sus modificaciones.

Es esencial que las trabajadoras domésticas próximas a jubilarse verifiquen su historial de cotizaciones y, de ser necesario, soliciten asesoría para determinar su elegibilidad dentro del régimen de transición. Esto les permitirá tomar decisiones informadas sobre su futuro pensional y asegurar el acceso a los beneficios conforme a la normativa que mejor se adapte a su situación particular.

3.2.1. Requisitos para cotizar y semanas mínimas exigidas

En Colombia, el régimen aplicable en materia pensional continúa siendo el establecido en la Ley 100 de 1993, en tanto que la reforma introducida por la Ley 2381 de 2024, publicada en el D.O el 16 de julio de 2024, aún no ha entrado en vigor y está sujeta a revisión por parte de la Corte Constitucional. Según el texto aprobado, su entrada en vigor está prevista para el 1 de julio de 2025, siempre que no sea declarada inexecutable total o parcialmente.

La nueva ley plantea un sistema pensional estructurado en pilares —solidario, semicontributivo y contributivo— con cambios sustanciales en la forma de cotización y en la administración de los recursos, particularmente para quienes devengan más de 2.3 SMLMV. No obstante, persisten dudas sobre la constitucionalidad de varios apartados del trámite legislativo y del contenido normativo, lo que hace necesario analizar de forma paralela el régimen vigente y el nuevo sistema propuesto.

A continuación, se presenta una tabla comparativa que sintetiza los principales aspectos relacionados con la afiliación, la cotización y los requisitos para acceder a una

pensión de vejez en ambos modelos, con especial énfasis en las condiciones que aplican a las trabajadoras domésticas. Esta herramienta permite visualizar los ajustes propuestos por la Ley 2381 de 2024 frente al esquema actual, a la espera del pronunciamiento de la Corte Constitucional.

Tabla 12. *Comparación entre el régimen pensional vigente y el establecido por la Ley 2381 de 2024.*

| Aspecto | Ley 100 de 1993 | Ley 2381 de 2024 |
|---|--|---|
| Naturaleza del sistema | Dual: los afiliados eligen entre Colpensiones que hace parte del Régimen de Prima Media (RPM) o una Administradora de Fondos Pensionales (AFP) que hacen parte del Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS). | Sistema de pilares: incluye Pilar Solidario, Semi-Contributivo, Contributivo y Voluntario. Desaparece la libre elección. |
| Entidades administradoras (AFP) | Colpensiones (público) o Administradoras de Fondos de Pensiones (privadas). | Colpensiones (Pilar Contributivo) y Administradoras del Componente Complementario de Ahorro Individual – ACCAI (antes AFP). |
| Afiliación obligatoria | Afiliación obligatoria para todos los trabajadores formales. | Se mantiene la afiliación obligatoria para trabajadores formales. La población sin capacidad de pago entra en el Pilar Solidario. |
| Requisitos para pensión de vejez | Colpensiones (RPM): 57 años (mujeres), 62 años (hombres) y 1.300 semanas. AFP (RAIS): Capital suficiente para financiar pensión ≥ 1 | 57 años (mujeres), 62 años (hombres) y 1.300 semanas. Reducción progresiva |

| | | |
|---|--|---|
| | SMLMV o garantía mínima con 1.150 semanas. | para mujeres hasta 1.000 semanas en 2036. |
| Distribución de aportes | <p>16% del IBC:</p> <p>12% a cargo del empleador</p> <p>4% a cargo del trabajador.</p> | <p>16% del IBC:</p> <p>Hasta 2.3 SMLMV: 16% a Colpensiones (12 % empleador, 4% trabajadora).</p> <p>Sobre el excedente: 16% a ACCAI, misma distribución (12% y 4%).</p> |
| Destino de los aportes | <p>Colpensiones: fondo común sin cuenta individual.</p> <p>AFP: cuenta de ahorro individual.</p> | <p>Colpensiones administra aportes hasta 2.3 SMLMV.</p> <p>ACCAI administra el excedente sobre 2.3 SMLMV en cuenta individual.</p> |
| Acceso a beneficios para quienes no cumplen requisitos | <p>Devolución de saldos en AFP.</p> <p>Indemnización sustitutiva en Colpensiones.</p> | <p>Se crea el Pilar Semi-Contributivo: entrega renta vitalicia subsidiada para quienes cotizaron entre 300 y 999 semanas.</p> |
| Subsidio para población en pobreza extrema | <p>No aplica. Se accede a salud mediante Sisbén, pero no hay renta pensional.</p> | <p>Pilar Solidario: entrega una mesada mensual de \$230.000 a adultos mayores sin pensión, financiada por el Estado.</p> |

Nota. La tabla presenta un paralelo entre el sistema pensional vigente bajo la Ley 100 de 1993 y el proyectado por la Ley 2381 de 2024, la cual entrará en vigor el 1 de julio de 2025 si no es declarada inexecutable por la Corte Constitucional. Los elementos comparados permiten identificar continuidades y transformaciones clave en cuanto a estructura institucional, requisitos, distribución de aportes y mecanismos de protección para quienes no alcanzan pensión.

3.2.2. Condiciones generales para cotizar al sistema de pensiones

Tanto en el régimen vigente (Ley 100 de 1993) como en el proyectado por la Ley 2381 de 2024 —en caso de ser declarada exequible—, existen condiciones generales que deben cumplirse para que una trabajadora doméstica pueda cotizar al sistema pensional. Estas condiciones están relacionadas con la existencia de una relación laboral, la afiliación a las entidades correspondientes y el cumplimiento de las obligaciones periódicas de pago ya sea directamente o a través del empleador. A continuación, se detallan los requisitos comunes en ambos marcos normativos:

A. Existencia de un vínculo laboral: La trabajadora debe prestar sus servicios personales bajo una relación de dependencia y subordinación, ya sea mediante contrato escrito o verbal, a término fijo, indefinido o por obra o labor determinada. También pueden cotizar aquellas que laboran por días, bajo un esquema proporcional conforme a lo establecido en el Decreto 2616 de 2013.

B. Afiliación a las entidades administradoras:

- **Ley 100 de 1993:** La afiliación puede realizarse a Colpensiones (Régimen de Prima Media con Prestación Definida) o a una Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) dentro del Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS), según la libre elección del afiliado.
- **Ley 2381 de 2024:** La afiliación es obligatoria a Colpensiones para los aportes sobre ingresos hasta 2.3 SMMLV. Si el salario excede ese umbral, el valor adicional debe cotizarse en ACCAI, anteriormente AFP.

C. Pago de aportes periódicos: En ambos regímenes, los aportes se realizan mensualmente a través de PILA. El valor corresponde al 16% del IBC, distribuido en un 12% a cargo del empleador y un 4% a cargo de la trabajadora.

D. Base mínima de cotización: El ingreso base de cotización no puede ser inferior al SMMLV. En el caso de las trabajadoras que laboran por días, el IBC se calcula proporcionalmente al número de semanas efectivamente trabajadas, conforme al esquema de cotización parcial autorizado por el Decreto 2616 de 2013.

3.2.2.1. Cotización para trabajadoras domésticas por días.

Con el fin de promover la inclusión pensional de las trabajadoras domésticas que no prestan sus servicios de manera continua durante todo el mes, el Decreto 2616 de 2013 habilita a los empleadores para realizar cotizaciones al sistema de pensiones por semanas, en función de los días efectivamente laborados en cada mes calendario. Este esquema reconoce la naturaleza intermitente del trabajo doméstico por días y busca garantizar que estas trabajadoras puedan acumular semanas de cotización, facilitando así el cumplimiento de los requisitos para obtener una pensión en el futuro.

El mecanismo se basa en un criterio de proporcionalidad semanal. Para ello, se parte de la premisa de que una semana laboral estándar equivale a siete (7) días calendario. Así, el número de semanas cotizables se calcula con la fórmula:

$$\text{Número de semanas cotizables} = \text{Días trabajados en el mes} \div 7$$

El resultado se redondea hacia el número entero inmediato superior. Sobre este número de semanas se prorratea el SMMLV, que constituye la base para calcular los aportes a pensión.

A continuación, se ilustra el procedimiento con un ejemplo práctico:

Tabla 13. *Ejemplo de cotización pensional para trabajadora doméstica por días acorde con el Decreto 2616 de 2013 y el SMMLV vigente para 2025 (\$1.423.500)*

| Paso | Concepto | Fórmula/Descripción | Ejemplo con 10 días trabajados |
|------|---|--|--|
| 1 | Cálculo de semanas cotizables | Días trabajados ÷ 7 | $10 \div 7 = 1.43$ semanas → se redondea a 2 semanas cotizables |
| 2 | Ingreso base de cotización (IBC) por semana | Salario mínimo mensual legal vigente (SMLMV) ÷ 4 | $\$1.423.500 \div 4 =$ \$355.875 |
| 3 | IBC mensual proporcional | IBC semanal × número de semanas cotizables | $\$355.875 \times 2 =$ \$711.750 |
| 4 | Aporte del empleador (12%) | IBC mensual × 12% | $\$711.750 \times 12\% =$ \$85.410 |
| 5 | Aporte de la empleada (4%) | IBC mensual × 4% | $\$711.750 \times 4\% =$ \$28.470 |
| 6 | Total aporte a pensión (16%) | Suma de los aportes del empleador y la trabajadora | $\$85.410 + \$28.470 =$ \$113.880 |

Nota. Este modelo facilita que las trabajadoras por días acumulen semanas de cotización completas, incluso si su jornada mensual fue parcial. El redondeo hacia arriba está autorizado por el artículo 3 del Decreto 2616 de 2013, que garantiza la inclusión progresiva de estas trabajadoras al sistema pensional.

A ese ingreso base de cotización se le aplican los porcentajes establecidos por la ley para el sistema pensional: 12% a cargo del empleador y 4% a cargo de la trabajadora doméstica, para un total del 16%. El pago de estos aportes debe realizarse a través de

PILA, siguiendo el mismo procedimiento establecido para cualquier relación laboral formal. El mecanismo de cotización proporcional establecido por el Decreto 2616 de 2013 representa un avance significativo en la inclusión pensional del trabajo doméstico, ya que:

- **Flexibiliza la afiliación** al sistema pensional ya que se adapta a la naturaleza discontinua o fragmentada del trabajo por días.
- **Facilita el acceso progresivo** a la pensión para mujeres que prestan sus servicios en varios hogares, sin necesidad de un contrato a tiempo completo.
- **Promueve la formalización** del sector, al reducir las barreras normativas y operativas para la afiliación y pago de aportes.

Este esquema debe ser aplicado obligatoriamente por todos los empleadores de trabajadoras domésticas, incluso cuando la relación laboral no sea continua durante el mes. Su adecuada implementación es clave para cerrar las brechas de protección social que históricamente han afectado a este sector laboral.

3.2.3. Aportes y distribución entre empleador y trabajadora

El financiamiento del sistema pensional en Colombia se basa en una obligación compartida entre empleador y trabajadora, tanto en el régimen vigente como en el sistema proyectado por la Ley 2381 de 2024. El aporte total equivale al 16% del IBC, conforme a lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley 100 de 1993 y reiterado por la Ley 2381. Esta sección analiza la distribución del aporte en ambos regímenes y el procedimiento de pago a través de PILA.

Tabla 14. *Comparación de la distribución de aportes pensionales según el régimen vigente y el nuevo sistema.*

| Aspecto | Ley 100 de 1993 | Ley 2381 de 2024 |
|--|--|---|
| Porcentaje total del aporte | 16% del IBC | 16% del IBC |
| Distribución del aporte | 12% a cargo del empleador 4% a cargo de la trabajadora | 12% a cargo del empleador 4% a cargo de la trabajadora |
| Destino de los aportes | Depende del régimen de afiliación: Colpensiones (Régimen de Prima Media) AFP (Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad - RAIS) | Hasta 2.3 SMLMV: A Colpensiones (Pilar Contributivo de Prima Media) Excedente: A ACCAI (Pilar Complementario de Ahorro Individual) |
| Administradoras que intervienen | Colpensiones o AFP | Colpensiones y ACCAI |
| Tipo de esquema | Opción única (Colpensiones o AFP) según elección del afiliado | Esquema mixto: obligatorio para todos según nivel de ingresos |

Este modelo implica una participación dual de las administradoras públicas y privadas. Asigna a Colpensiones la administración de la mayoría de los aportes, y a las ACCAI el manejo del ahorro adicional que supere el umbral.

3.2.3.1. Procedimiento de pago de aportes.

Tanto en el régimen actual como en el proyectado, el pago de los aportes se realiza mediante la PILA. Este sistema permite liquidar y pagar los aportes de manera electrónica, dentro de los plazos establecidos por el Ministerio de Salud y Protección Social. El procedimiento estándar es el siguiente:

- A.** Registro del empleador en la plataforma PILA.
- B.** Ingreso de los datos de la trabajadora doméstica, incluyendo salario, fondo de pensiones y ACCAI (si aplica).
- C.** Cálculo automático de los valores a pagar, según los porcentajes correspondientes.
- D.** Pago de los aportes dentro del plazo legal, con transferencia automática a las entidades administradoras del sistema.

En todos los casos, el empleador debe descontar del salario de la trabajadora el 4% correspondiente a su aporte y asumir el 12% restante, para garantizar así la cobertura del sistema pensional obligatorio.

3.2.3.2. Cotización para trabajadoras domésticas por días.

El Decreto 2616 de 2013 establece un mecanismo especial que permite la cotización proporcional al sistema pensional para trabajadoras domésticas que laboran por días, lo que garantiza su inclusión en el Sistema General de Pensiones. Este modelo reconoce la particularidad de los empleos de jornada parcial y busca proteger a las trabajadoras frente a los riesgos de vejez, invalidez y muerte, sin importar que no trabajen tiempo completo. El cálculo de los aportes se basa en el número de días efectivamente trabajados en el mes, así:

- A. Cálculo de semanas cotizables:** se divide el número de días laborados entre siete (7) y se redondea al entero más cercano hacia arriba.
- B. Determinación del IBC:** se toma el SMLMV, se divide entre cuatro (4) y se multiplica por el número de semanas cotizables.
- C. Aplicación de porcentajes de cotización:** sobre el IBC se aplican los porcentajes legales (12% a cargo del empleador y 4% a cargo de la trabajadora).

Ejemplo práctico. Una trabajadora labora **10 días en el mes**, con un **SMLMV para 2025 de \$1.423.500**:

A. Semanas cotizables

| Días laborados en el mes | Cálculo | Semanas cotizables (redondeo) |
|--------------------------|--------------------|-------------------------------|
| 10 días | $10 \div 7 = 1,43$ | 2 semanas |

B. IBC

| Cálculo del IBC por semana | Cálculo total mensual |
|----------------------------------|----------------------------------|
| $\$1.423.500 \div 4 = \355.875 | $\$355.875 \times 2 = \711.750 |

C. Aportes sobre el IBC mensual

| Concepto | Porcentaje | Valor sobre \$711.750 |
|--------------------------|------------|-----------------------|
| Aporte del empleador | 12% | \$85.410 |
| Aporte de la trabajadora | 4% | \$28.470 |
| Total cotización | 16% | \$113.880 |

Nota: El empleador debe descontar del salario de la trabajadora el valor correspondiente al 4% y realizar el pago completo a través del sistema PILA.

3.2.3.3. Reducción progresiva de semanas de cotización para mujeres.

Uno de los avances más relevantes introducidos por la Ley 2381 de 2024 es la reducción gradual del número de semanas necesarias para acceder a la pensión de vejez en el caso de las mujeres. A partir del año 2025, el número de semanas exigidas comenzará a disminuir año a año, hasta alcanzar un mínimo de 1.000 semanas en el año 2036. Esta medida reconoce las desigualdades estructurales que enfrentan las mujeres en el mercado laboral y, en especial, las trabajadoras domésticas, quienes suelen tener trayectorias laborales fragmentadas. Este cambio normativo representa una mejora significativa en la posibilidad real de acceder a una pensión para un sector históricamente excluido, permitiendo que un mayor número de trabajadoras domésticas alcance los requisitos para la jubilación.

3.3. Afiliación y cotización al sistema de riesgos laborales (ARL)

3.3.1. Clasificación del nivel de riesgo en el trabajo doméstico

El SGRL en Colombia tiene como finalidad proteger a los trabajadores contra los riesgos derivados de su actividad laboral. Esto garantiza la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como la asistencia médica y prestaciones económicas en caso de ocurrencia de un siniestro. La afiliación al sistema es obligatoria para toda trabajadora doméstica vinculada mediante contrato laboral, sin importar si labora a tiempo completo o por días (Ministerio del Trabajo Decreto 1295 de 1994).

El trabajo doméstico se encuentra clasificado dentro del nivel de riesgo I o mínimo, dado que no implica actividades de alto peligro ni exposición a agentes de riesgo significativos. Esta clasificación está regulada por el Decreto 1295 de 1994, el cual establece la estructura del SGRL y define cinco niveles de riesgo ocupacional según el tipo de labor desempeñada. El artículo 26 del Decreto 1295 de 1994 establece 5 clases de riesgos laborales, estos son:

I – Riesgo mínimo

II – Riesgo bajo.

III – Riesgo medio.

IV – Riesgo alto

V – Riesgo Máximo.

Las actividades propias del servicio doméstico, tales como la limpieza, cocina, lavado, planchado y asistencia en el hogar, no representan un riesgo significativo de accidentes graves o enfermedades laborales de alto impacto, por lo que permanecen en el nivel de riesgo I correspondiente al mínimo.

La clasificación del trabajo doméstico dentro del riesgo I determina el porcentaje de cotización que debe efectuarse al sistema de riesgos laborales. Según lo dispuesto en el Decreto 2616 de 2013, el aporte al ARL equivale al 0,522% del IBC, el cual es asumido en su totalidad por el empleador. Este aporte debe ser liquidado y pagado a través de PILA, junto con los demás aportes al sistema de seguridad social, para garantizar así la cobertura de la trabajadora en caso de accidente de trabajo o enfermedad de origen laboral.

Si bien el trabajo doméstico generalmente se clasifica como riesgo I (mínimo), ciertas tareas específicas pueden requerir una reclasificación del nivel de riesgo. Por ejemplo, si una trabajadora doméstica realiza actividades que implican trabajo en alturas superiores a 1,50 metros, su nivel de riesgo podría ser reevaluado.

La Resolución 1409 de 2012 establece el Reglamento de Seguridad para la Protección Contra Caídas en Trabajo en Alturas y aplica a todos los empleadores, empresas, contratistas, subcontratistas y trabajadores de todas las actividades económicas que desarrollen trabajo en alturas con peligro de caídas. Esta resolución

define como trabajo en alturas aquel en el que exista el riesgo de caer a 1,50 metros o más sobre un nivel inferior. En estos casos, el empleador deberá realizar una actualización del perfil de riesgo ante la ARL correspondiente y ajustar la cotización conforme a la normativa vigente.

La correcta clasificación del nivel de riesgo en el trabajo doméstico permite establecer medidas de prevención adecuadas y garantizar la protección de la trabajadora en caso de accidente laboral o enfermedad profesional. Al estar categorizado como riesgo I, se facilita la afiliación y cotización al sistema sin generar una carga económica excesiva para el empleador. Así se asegura que las trabajadoras domésticas puedan acceder a los beneficios del SGRL de manera efectiva.

3.3.2. Cobertura en caso de accidente laboral o enfermedad profesional

El SGRL garantiza la protección de las trabajadoras domésticas frente a contingencias derivadas de su actividad laboral y asegura el acceso a prestaciones asistenciales y económicas en caso de accidente de trabajo o enfermedad laboral. La afiliación a una ARL es obligatoria para todas las trabajadoras domésticas vinculadas mediante contrato de trabajo, sin importar si laboran a tiempo completo o por días (Congreso de la República de Colombia, 1994).

De acuerdo con el Decreto 1295 de 1994, se entiende por:

- **Accidente de trabajo:** Todo suceso repentino que ocurra por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en la trabajadora una lesión orgánica, funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte (Ministerio del Trabajo, 1994).
- **Enfermedad laboral:** Aquella contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral desempeñada. En el caso de las trabajadoras domésticas, pueden incluir afecciones musculoesqueléticas por esfuerzo repetitivo, enfermedades respiratorias por exposición a productos de limpieza y trastornos por posturas prolongadas (Ministerio de Salud y Protección Social, 2021).

Las trabajadoras domésticas afiliadas a una ARL tienen derecho a las siguientes prestaciones asistenciales y económicas:

- **Atención médica integral:** Incluye consultas, hospitalización, cirugías, terapias de rehabilitación y suministro de medicamentos.
- **Subsidio por incapacidad temporal:** Pago del 100% del salario desde el día siguiente al accidente o diagnóstico de enfermedad laboral, hasta por 180 días prorrogables (Ministerio del Trabajo, 1994).
- **Indemnización por incapacidad permanente parcial:** Si la trabajadora sufre una disminución de su capacidad laboral superior al 5%, pero inferior al 50%, tiene derecho a una indemnización económica.

- **Pensión de invalidez:** Se otorga cuando la pérdida de capacidad laboral es superior al 50%, garantizando un ingreso vitalicio si la trabajadora queda inhabilitada para laborar.
- **Pensión de sobrevivientes:** En caso de fallecimiento por un accidente de trabajo o enfermedad laboral, los beneficiarios de la trabajadora tienen derecho a una pensión mensual (Congreso de la República de Colombia, 1994).

La cobertura del sistema de riesgos laborales representa una herramienta fundamental para garantizar la seguridad y bienestar de las trabajadoras domésticas, protegiéndolas ante eventualidades que puedan afectar su capacidad laboral o generar situaciones de vulnerabilidad económica.

3.3.3. Responsabilidad del empleador en la afiliación

El empleador es el único responsable de la afiliación de la trabajadora doméstica al SGRL, obligación que debe cumplirse desde el primer día de labores, independientemente del tiempo de trabajo acordado. Según lo dispuesto en la Ley 1562 de 2012, la omisión de esta afiliación constituye una falta grave, que puede generar sanciones administrativas y responsabilidad directa en caso de un accidente laboral. Las obligaciones del empleador en la afiliación a la ARL son:

- **Realizar la afiliación desde el inicio del contrato:** El empleador debe inscribir a la trabajadora en una ARL dentro de las primeras 24 horas de iniciada la relación laboral.

- **Cubrir la totalidad del aporte:** La cotización a riesgos laborales no se descuenta del salario de la trabajadora, sino que es asumida en su totalidad por el empleador.
- **Realizar los pagos de manera periódica:** Los aportes deben liquidarse y pagarse junto con los demás conceptos de seguridad social a través de PILA.
- **Reportar accidentes y enfermedades laborales:** En caso de accidente o diagnóstico de una enfermedad laboral, el empleador tiene la obligación de informar a la ARL dentro de los términos establecidos en la normativa vigente (Ministerio del Trabajo, 2013).

Si el empleador no cumple con la afiliación y pago de aportes a la ARL, puede enfrentar las siguientes sanciones y responsabilidades:

- **Sanciones económicas:** Multas impuestas por el Ministerio del Trabajo, que pueden oscilar entre 1 y 5.000 SMMLV (Congreso de la República de Colombia, 2012).
- **Responsabilidad directa en caso de accidente laboral:** Si la trabajadora sufre un accidente o enfermedad laboral y no está afiliada a la ARL, el empleador deberá asumir todos los costos médicos y prestaciones económicas como incapacidades, pensión de invalidez o pensión de sobrevivientes.
- **Acciones legales por parte de la trabajadora:** La trabajadora puede interponer una acción de tutela o demanda laboral para exigir el pago de sus prestaciones y la reparación de los daños sufridos.

El cumplimiento de la afiliación al sistema de riesgos laborales no solo es un mandato legal, sino un deber fundamental de protección hacia las trabajadoras domésticas, para garantizar su acceso a los mecanismos de seguridad social y prevenir posibles sanciones para los empleadores.

3.4. Aportes parafiscales y Cajas de Compensación Familiar

En el contexto del sistema de protección social colombiano, los aportes parafiscales constituyen una obligación legal a cargo exclusivo del empleador, cuyo propósito es financiar entidades que prestan servicios sociales y educativos a los trabajadores y sus familias. Estos aportes no forman parte del salario del trabajador ni son descontados de este. Por el contrario, son contribuciones adicionales que debe realizar todo empleador que cuente con trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo.

3.4.1. Los aportes parafiscales y su composición

Los aportes parafiscales son contribuciones que deben realizar los empleadores para apoyar la operación de tres entidades fundamentales dentro del sistema de bienestar social colombiano:

A. Cajas de Compensación Familiar (CCF): 4% del salario mensual del trabajador.

B. Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF): 3% del salario.

C. Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA): 2% del salario.

En total, los aportes parafiscales representan el 9% del ingreso mensual del trabajador y deben liquidarse y pagarse a través de PILA. Estas contribuciones se destinan a financiar servicios educativos, culturales, recreativos, subsidios y formación técnica para trabajadores y sus familias. La supervisión del cumplimiento de estas obligaciones está a cargo de la UGPP.

3.4.2. Aplicación específica en el caso de trabajadoras domésticas

La Ley 1819 de 2016 introdujo una exoneración parcial de aportes parafiscales, aplicable a empleadores (personas naturales o jurídicas) que contraten trabajadores con ingresos inferiores a 10 SMMLV. Esta medida busca aliviar la carga tributaria de pequeños empleadores, como los hogares que contratan trabajadoras domésticas. En el caso de una persona natural que contrata a una única trabajadora doméstica con un salario inferior a 2 SMMLV, el tratamiento legal es el siguiente:

- Está exonerado de pagar aportes al SENA (2%) y al ICBF (3%).
- Debe seguir pagando el aporte del 4% a la Caja de Compensación Familiar, ya que esta obligación no está cubierta por la exoneración prevista en la Ley 1819 de 2016.

3.4.3 Cajas de Compensación Familiar: afiliación, pago y beneficios

Las CCF son entidades privadas sin ánimo de lucro creadas para administrar el subsidio familiar y brindar servicios sociales a los trabajadores afiliados y sus familias. Aunque a menudo se les asocia con prestaciones sociales, en realidad hacen parte del

SSSI, como lo establece el artículo 1 de la Ley 100 de 1993, en calidad de servicio social complementario. Esta compensación y las entidades que prestan los servicios y beneficios están reguladas principalmente por:

- **Ley 21 de 1982**, que creó el Sistema del Subsidio Familiar.
- **Ley 100 de 1993**, que integra las cajas como parte del sistema de seguridad social.
- **Ley 789 de 2002**, que reformó el subsidio familiar para ampliar su cobertura.

El aporte a las CCF corresponde al 4% del salario mensual del trabajador, y es de carácter obligatorio y exclusivo a cargo del empleador. Este valor se liquida y paga mensualmente a través de la PILA.

Para trabajadoras domésticas que laboran por días, el pago también puede hacerse de forma proporcional al número de semanas trabajadas, tal como lo permite el Decreto 2616 de 2013.

Una vez afiliadas, las trabajadoras domésticas pueden acceder a los mismos beneficios que cualquier otro trabajador formal, siempre que cumplan con los requisitos definidos por la respectiva caja de compensación. Entre ellos se destacan:

- **Subsidio familiar:** pago mensual por cada hijo menor de 18 años, o por padres mayores de 60 años a cargo, o personas en situación de discapacidad dependientes económicos

- **Subsidio de vivienda:** ayuda económica para adquisición o mejora de vivienda.
- **Servicios educativos:** cursos de formación laboral, capacitación técnica y educación básica.
- **Servicios recreativos y culturales:** acceso a centros vacacionales, actividades deportivas y programas de bienestar.
- **Apoyo en salud preventiva y complementaria,** en alianza con EPS y entidades aliadas.

La inclusión de las trabajadoras domésticas en las cajas de compensación representa un paso fundamental hacia la equidad laboral, ya que les permite acceder a beneficios sociales históricamente negados. La Ley 789 de 2002 amplió el alcance del subsidio familiar a trabajadores de bajos ingresos. En suma, las CCF constituyen un pilar del sistema de seguridad social colombiano. Su correcto funcionamiento y el cumplimiento del deber de afiliación por parte de los empleadores contribuyen directamente a mejorar la calidad de vida de las trabajadoras del hogar y a garantizar una seguridad social integral y digna.

CAPÍTULO 4: CONCLUSIONES

Este capítulo final presenta las principales conclusiones derivadas del ejercicio de sistematización normativa, jurisprudencial y doctrinal sobre el régimen laboral y de seguridad social aplicable a las trabajadoras domésticas en Colombia. A partir de los objetivos planteados, se exponen los hallazgos que permiten comprender de forma integrada el marco jurídico vigente, sus avances y persistentes limitaciones. Así mismo, se destaca la relevancia práctica y académica del trabajo como herramienta de consulta que contribuye a la protección de los derechos de un grupo históricamente marginado.

4.1. Resumen de los hallazgos principales

La sistematización normativa desarrollada en esta tesis permitió identificar de forma estructurada las disposiciones laborales y de seguridad social que regulan el trabajo doméstico en Colombia, y así evidenciar los principales desafíos que persisten para su implementación efectiva. Un hallazgo central es que, aunque se reconoce que el trabajo doméstico es un pilar fundamental de la economía del cuidado y del sostenimiento de los hogares, esta labor sigue desarrollándose en condiciones de precariedad e informalidad.

A pesar de que el ordenamiento jurídico colombiano ha avanzado significativamente en el reconocimiento formal de derechos, mediante normas como la Ley 1595 de 2012 (ratificación del Convenio 189 de la OIT), la Ley 1788 de 2016 (prima de servicios), el Decreto 2616 de 2013 (cotización proporcional por semanas),

entre otras, persiste una brecha sustancial entre la existencia de estas garantías y su cumplimiento efectivo en la práctica. Esta brecha se traduce en relaciones laborales sin contrato escrito, ausencia de afiliación al sistema de seguridad social y desconocimiento generalizado de los derechos por parte tanto de empleadores como de las propias trabajadoras.

Un problema estructural que ya había sido identificado y fue la principal motivación para la elaboración de este trabajo de grado es la dispersión normativa. La regulación del trabajo doméstico se encuentra repartida en múltiples cuerpos legales, lo que genera confusión e impide un acceso ágil a la información jurídica relevante. Esta situación se ve agravada por la limitada capacidad institucional para verificar el cumplimiento de la normativa laboral en los hogares. Esto en parte se debe a las particularidades del espacio doméstico como lugar de trabajo, pues a diferencia de los entornos empresariales o comerciales, los domicilios particulares no cuentan con una supervisión regular ni mecanismos claros de fiscalización, lo cual restringe el accionar de las autoridades laborales. Esto representa un vacío de control efectivo que dificulta la garantía de derechos en el ejercicio cotidiano del trabajo doméstico.

A esto se le suma la falta de incentivos tributarios o subsidios estatales que estimulen la contratación formal de trabajadoras domésticas. Muchos empleadores perciben la formalización como una carga económica adicional, especialmente en contextos de ingresos bajos o inestables, lo que perpetúa el uso de acuerdos informales. La complejidad de los procedimientos de afiliación, reporte y liquidación de aportes

también constituye una barrera técnica que desincentiva el cumplimiento, especialmente entre empleadores que no tienen conocimientos jurídicos o administrativos. Sin acompañamiento institucional ni simplificación de los procesos, es poco probable que estos actores cumplan con las obligaciones legales, lo cual sigue profundizando la brecha entre el marco jurídico formal y la realidad cotidiana del trabajo doméstico en Colombia.

Este ejercicio compilatorio también puso de presente que, si bien se han logrado avances relevantes en derechos como la prima de servicios, el acceso a las prestaciones sociales, la reducción de la jornada laboral para trabajadoras internas, y la posibilidad de cotización proporcional para trabajadoras por días, estos logros normativos no han sido suficientes para transformar las condiciones estructurales de vulnerabilidad del sector. Las dificultades para acumular semanas de cotización suficientes, la escasa pedagogía jurídica, y la falta de mecanismos eficientes de exigibilidad, continúan siendo barreras reales que impiden la garantía efectiva de los derechos laborales y de seguridad social.

Frente a esta realidad, ha resultado clave el papel de las organizaciones sociales, fundaciones y sindicatos de trabajadoras domésticas, que han logrado visibilizar las condiciones del sector y promover cambios significativos. Casos como la Fundación Hablemos de Trabajo Doméstico y la Unión Afrocolombiana de Trabajadoras del Servicio Doméstico (UTRASD), entre otros colectivos, han impulsado la creación de agendas públicas centradas en el trabajo decente, la inspección laboral en hogares, el registro digital de contratos y la sanción de empleadores incumplidos, lo que representa

una fuerza colectiva determinante para el avance de los derechos de este sector históricamente marginado.

Además de su incidencia política y jurídica, estas organizaciones han contribuido a posicionar el trabajo doméstico y de cuidado como un componente esencial del sistema económico y social, promoviendo su reconocimiento como labor productiva y digna. A través de iniciativas sociales, académicas, culturales y empresariales, se ha fomentado la formalización del empleo, la generación de conocimiento especializado y la mejora de las condiciones de vida de quienes lo ejercen, ampliando así el impacto de su labor más allá del ámbito legal.

Frente al sistema pensional, se evidenció que la reciente Ley 2381 de 2024, aún no declarada exequible por la Corte Constitucional, plantea un nuevo modelo basado en pilares, con ajustes relevantes como la reducción progresiva de semanas para mujeres. Aunque esta propuesta normativa representa una oportunidad para mejorar la protección en la vejez de las trabajadoras domésticas, su implementación dependerá de un compromiso real con la formalización, la pedagogía social y el acompañamiento institucional.

La estructura por pilares busca ofrecer opciones diferenciadas de protección, ajustadas a las trayectorias laborales reales de las personas, lo que resulta especialmente pertinente para un sector como el trabajo doméstico, caracterizado por ingresos bajos,

jornadas irregulares y múltiples empleadores. En particular, el Pilar Semicontributivo y la reducción gradual del número de semanas requeridas para mujeres reconocen la dificultad estructural que enfrentan muchas trabajadoras para cumplir con los requisitos tradicionales del sistema pensional, lo que podría traducirse en un acceso más efectivo a una renta en la vejez. No obstante, estos beneficios solo se materializarán si se garantiza el acceso efectivo al sistema —es decir, si se facilita la afiliación, se incentiva la cotización y se asegura el reconocimiento de las semanas trabajadas—, lo que requiere una transformación profunda de las dinámicas actuales de informalidad, fragmentación y desinformación que afectan al sector.

El marco legal colombiano ha tenido una evolución positiva en la última década, pero enfrenta retos importantes para traducirse en garantías efectivas para las trabajadoras del hogar. Más allá de considerar necesaria la creación de nuevas normas, lo que se requiere es una acción coordinada y decidida del Estado, los empleadores y la sociedad civil para hacer exigibles los derechos ya reconocidos. La sistematización realizada en este trabajo constituye un paso hacia esa meta: ofrecer un marco jurídico accesible, ordenado y comprensible que sirva como base para el cumplimiento efectivo de las normas y la dignificación del trabajo doméstico en Colombia.

4.2. Relevancia práctica y académica del trabajo

La sistematización jurídica desarrollada en esta tesis reviste una doble relevancia: práctica y académica. Desde el plano práctico, este trabajo responde a la necesidad urgente de consolidar un cuerpo normativo claro, estructurado y accesible

para uno de los sectores laborales más vulnerables del país. La dispersión normativa existente ha contribuido históricamente a perpetuar relaciones laborales informales, con bajo cumplimiento de obligaciones legales por parte de los empleadores y sin garantías mínimas para las trabajadoras domésticas.

Este trabajo, al compilar y organizar de forma sistemática las disposiciones laborales y de seguridad social aplicables, se constituye en una herramienta de consulta útil para empleadores, trabajadoras, estudiantes, abogados y operadores jurídicos, facilitando el acceso a la información y fomentando el cumplimiento voluntario de la normativa.

La utilidad práctica de este documento también se proyecta hacia la promoción de la formalización laboral, en la medida en que reduce las barreras de desinformación y facilita la comprensión de derechos y obligaciones. Esto cobra particular importancia en un contexto en el que el trabajo doméstico ocurre en el espacio privado del hogar, dificultando la intervención estatal. Contar con una guía jurídica comprensible puede prevenir abusos, mejorar la calidad de los vínculos contractuales y orientar procesos clave como la afiliación al sistema de seguridad social, el reconocimiento de prestaciones y la liquidación del contrato laboral.

La claridad normativa, entonces, se convierte en un mecanismo efectivo para fortalecer la exigibilidad de derechos, promover relaciones laborales más justas y contribuir a la inclusión social de un sector históricamente excluido.

Por otro lado, en el plano académico, este trabajo aporta al estudio del derecho laboral y de la seguridad social con un enfoque crítico, interdisciplinario y comprometido con la equidad. La sistematización aquí realizada permite abordar el trabajo doméstico no solo como una relación contractual, sino también como un fenómeno atravesado por dimensiones de género, clase y economía del cuidado. En ese sentido, este trabajo puede servir de base para investigaciones futuras, alimentar discusiones en espacios académicos y aportar insumos para la formulación de políticas públicas con enfoque diferencial.

Además, este trabajo interpela el rol del derecho como herramienta de transformación social. Reconoce que las normas, por sí solas, no garantizan la dignidad del trabajo, pero sí pueden contribuir significativamente cuando se hacen accesibles, exigibles y comprensibles para quienes más lo necesitan. En ese sentido, este ejercicio de sistematización jurídica es también un acto de reivindicación: visibiliza a las trabajadoras domésticas como sujetas de derechos y promueve una comprensión jurídica que dignifica su labor.

Por último, este trabajo puede ser retomado como insumo para procesos de formación, diseño de guías legales, programas de intervención institucional o iniciativas de organizaciones sociales que busquen incidir en la garantía de derechos laborales. Más allá de la utilidad académica o profesional, su valor radica en su vocación transformadora: construir desde el derecho un piso mínimo de equidad, protección y reconocimiento para quienes han sostenido históricamente el cuidado de los hogares en condiciones de invisibilidad.

REFERENCIAS

- Bonadea Care. (2024). Manutención de una empleada del hogar interna: normativa y consejos. Recuperado de: [https://www.bonadeacare.com/manutencion-
empleada-del-hogar-interna/](https://www.bonadeacare.com/manutencion-empleada-del-hogar-interna/)
- Congreso de la República de Colombia. (1993). Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 41.148. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=30558>
- Congreso de la República de Colombia. (1994). Decreto 1295 de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Diario Oficial No. 41.434. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16098>
- Congreso de la República de Colombia. (2012). Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Diario Oficial No. 48.488. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48310>
- Congreso de la República de Colombia. (2012). Ley 1595 de 2012. Por medio de la cual se aprueba el "Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos", adoptado en Ginebra en la 100ª reunión de la Conferencia General de la OIT. Diario Oficial No. 48.615. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/ley-1595-de-2012>

Congreso de la República de Colombia. (2012). Ley 1610 de 2013. Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral. Enero 2 de 2013. Diario Oficial No. 48.661. Recuperado de: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1610_2013.html

Congreso de la República de Colombia. (2021). 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. Julio 15 de 2021. Diario Oficial No. 51.736. Recuperado de: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2101_2021.html

Constitución Política de Colombia. (1991). Constitución Política de la República de Colombia (2.^a ed. corregida). Gaceta Constitucional No. 116, julio 20 de 1991. Recuperado de: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-372 de 1998 (M.P. Fabio Morón Díaz; mayo 27 de 1998).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-1097 de 2012 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; diciembre 18 de 2012).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-458 de 2022 (M.P. Jorge Enrique Ibáñez Najar; diciembre 15 de 2022).

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL2796-2022 (M.P. Omar Ángel Mejía Amador; julio 13 de 2022).

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL4936-2021 (M.P. Jorge Luis Quiroz Alemán; octubre 6 de 2021).

Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Mayo 26 de 2015. Versión integrada con sus modificaciones, actualizada al 5 de junio de 2024. Recuperado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>

Decreto 1258 de 1959. Por el cual se reglamenta la Ley 15 de 1959 sobre intervención del Estado en el transporte y creación del Fondo de Subsidio de Transporte.

Abril 30 de 1959. Diario Oficial No. 29.954, mayo 21 de 1959. Recuperado de:

<https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1253751>

Decreto 2353 de 2015. Por el cual se unifican y actualizan las reglas de afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud, se crea el Sistema de Afiliación Transaccional y se definen los instrumentos para garantizar la continuidad en la afiliación y el goce efectivo del derecho a la salud. Diciembre 3 de 2015.

Recuperado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=75991>

Decreto 2616 de 2013. Por el cual se reglamenta la afiliación y cotización a la seguridad social de los trabajadores del servicio doméstico que laboran por períodos inferiores a un mes. Diario Oficial No. 48.963. Recuperado de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/586934/decreto2616.pdf>

Decreto 616 de 2022. Por el cual se modifican los artículos 2.1.1.3, 2.1.3.11, 2.1.7.7, 2.1.7.8 y se sustituye el Título 5 de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 780 de

2016, en el sentido de incorporar la contribución solidaria como mecanismo de afiliación al Régimen Subsidiado del Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones. Abril 25 de 2022. Recuperado de:

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=122741>

Decreto 780 de 2016. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social. Diario Oficial No. 49.889. Recuperado de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=63440>

Decreto 616 de 2022. Por el cual se regula la contribución solidaria en el régimen subsidiado de salud. Diario Oficial No. 52.018 del 27 de abril de 2022.

Decreto 439 de 2023, por el cual se modifica el Decreto 616 de 2022. Diario Oficial No. 52.377 del 24 de marzo de 2023.

Facultad de Derecho, Universidad de los Andes. (2022, octubre 20). En Colombia, la formalización laboral del trabajo doméstico sigue rezagada. Recuperado de:

<https://derecho.uniandes.edu.co/formalizacion-del-trabajo-domestico-sigue-rezagada/>

Fundación Hablemos de Trabajo Doméstico. (2024). Guía sobre derechos laborales de las trabajadoras domésticas en Colombia. Recuperado de

<https://trabajodomestico.org>

Fundación Hablemos de Trabajo Doméstico. (2024). Protección en seguridad social para trabajadoras domésticas. Recuperado de <https://trabajodomestico.org>

Ley 15 de 1959. Por la cual se da mandato al Estado para intervenir en la industria del transporte, se decreta el auxilio patronal de transporte, se crea el fondo de

transporte urbano y se dictan otras disposiciones. Abril 30 de 1959. Recuperado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=172765>

Ley 50 de 1990. Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Diciembre 28 de 1990. Recuperado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281>

Ley 52 de 1975. Por la cual se reconocen los intereses anuales a las cesantías de los trabajadores particulares. Diciembre 18 de 1975. Recuperado de:

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=87488>

Ley 789 de 2002. Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social, y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo. Diciembre 27 de 2002. Recuperado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6778>

Ley 1788 de 2016. Por medio de la cual se garantiza el acceso en condiciones de universalidad al derecho prestacional de pago de prima de servicios para los trabajadores y trabajadoras domésticos. Julio 7 de 2016. Diario Oficial No. 49.927. Recuperado de:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1788_2016.html

Ley 1955 de 2019. Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022: “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”. Mayo 25 de 2019. Diario Oficial No. 50.964. Recuperado de:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1955_2019.html#T%C3%8DTULO%20I

Ley 2381 de 2024. Por medio de la cual se establece el Sistema de Protección Social Integral para la vejez, invalidez y muerte de origen común, y se dictan otras disposiciones. 2024. Recuperado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=246356>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2014). Aseguramiento al Sistema General de Seguridad Social en Salud. Imprenta Nacional de Colombia. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VP/DOA/RL/cartillas-de-aseguramiento-al-sistema-general-de-seguridad-social-en-salud.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2016). Decreto 780 de 2016. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social. Diario Oficial No. 49.889. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=63440>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2021). Guía de diagnóstico de enfermedades laborales. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2022). Decreto 616 de 2022, por el cual se regula la contribución solidaria en el régimen subsidiado de salud. Diario Oficial No. 52.018 del 27 de abril de 2022.

Ministerio de Salud y Protección Social. (2022). Resolución 925 de 2022, por la cual se establece el recaudo y operación del mecanismo de contribución solidaria en salud. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2023). Plan de Beneficios en Salud (PBS). Resolución 2808 de 2022. Diario Oficial No. 52.180. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2023). Plan de Beneficios en Salud (PBS). Resolución 2808 de 2022. Diario Oficial No. 52.180. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2023). Decreto 439 de 2023, por el cual se modifica el Decreto 616 de 2022. Diario Oficial No. 52.377 del 24 de marzo de 2023.

Ministerio del Trabajo. (2013). Decreto 2616 de 2013. Por el cual se reglamenta la afiliación y cotización a la seguridad social de los trabajadores del servicio doméstico que laboran por períodos inferiores a un mes. Diario Oficial No. 48.963. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/586934/decreto2616.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2013). Guía sobre la afiliación de trabajadoras domésticas al Sistema de Riesgos Laborales. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co>

Organización Internacional del Trabajo. (2024, marzo 30). Formalizar el trabajo doméstico debe ser una prioridad en la agenda por la igualdad en Colombia.

Recuperado de: <https://www.ilo.org/es/resource/news/formalizar-el-trabajo-domestico-debe-ser-una-prioridad-en-la-agenda-por-la>

Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP). (s.f.). Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA): Manual de uso para empleadores. Recuperado de: <https://www.ugpp.gov.co>

Vega Montiel, Aimée. (2007). Por la visibilidad de las amas de casa: rompiendo la invisibilidad del trabajo doméstico. *Política y cultura*, (28), 181-200. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-77422007000200008&lng=en&tlng=es.