

# El derecho laboral de México y Colombia en materia del trabajo doméstico

*The labor law of Mexico and Colombia regarding domestic work*

Elba del Carmen Donado Arrieta<sup>1</sup>   
Universidad de Baja California - México



**Para citaciones:** Donado Arrieta, E. (2021). El derecho laboral de México y Colombia en materia del trabajo doméstico. Revista Jurídica Mario Alario D'Filippo, 13(25), 29-49. <https://doi.org/10.32997/2256-2796-vol.13-num.25-2021-3612>

**Recibido:** 18 de septiembre 2020

**Aprobado:** 10 de diciembre de 2020

**Editor:** Fernando Luna Salas. Universidad de Cartagena-Colombia.

**Copyright:** © 2021. Donado Arrieta, E. Este es un artículo de acceso abierto, distribuido bajo los términos de la licencia <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/> la cual permite el uso sin restricciones, distribución y reproducción en cualquier medio, siempre y cuando que el original, el autor y la fuente sean acreditados.



## RESUMEN

El derecho laboral ha evolucionado hasta considerar el trabajo doméstico, como una labor digna y reconocida en los instrumentos normativos de las naciones, según los enunciados de la Organización Internacional del Trabajo. Estas labores han sido reconsideradas desde una aproximación más humanizada, enmarcándose en el respeto por los derechos humanos. A pesar de los reconocimientos y mejoras implementadas en las leyes o normativas laborales de diferentes regiones, es preocupante que aún existan actos de discriminación y desigualdad en países como México y Colombia. Este ensayo presenta un estudio comparativo entre las disposiciones del trabajo doméstico en las leyes laborales de estas dos naciones. Este método comparativo inicia con la descripción de cada norma y, posteriormente, se realiza la comparación de sus aspectos sustantivos. Finalmente se exponen unas reflexiones sobre las similitudes y diferencias halladas en el estudio de los dos escenarios normativos en consideración.

**Palabras clave:** Derecho laboral; trabajo doméstico; estudio comparado.

## ABSTRACT

Labor laws has evolved considering domestic employment as a worthy labor and according to the International Labor Organization statements, it has been included in the labor normativity of several countries. This type of labors has been reconsidered with a more human focus, following the parameters of the human rights. Instead of this laws' improvements, is alarming that there are still some cases of discrimination and inequality in nations like Mexico and Colombia. This essay has developed a comparative study, between the labor laws of both countries. The comparative method started with the explanation of the characteristics of each normativity, and then, a comparison between their substantive aspects. Finally, this paper offers some conclusions and thoughts about the similarities and differences found on of both normative environments.

**Keywords:** Labor laws; domestic employment; comparative study.

<sup>1</sup> Abogada de la Institución Universitaria de Envigado, Administrador del Comercio Exterior de la Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano - seccional del caribe, Especialista Derecho Procesal Penal de la Universidad Autónoma Latinoamericana -UNAUOLA-, Doctor en Derecho (C) de la Universidad de Baja California. [elbadonadoarrieta@gmail.com](mailto:elbadonadoarrieta@gmail.com)

## INTRODUCCIÓN

El trabajo como actividad principal del hombre para la subsistencia en la sociedad con todos los aspectos que lo enmarcan, tienen fundamentos históricos que los acompañan desde sus inicios en el mundo. Remontados al contexto romano, el trabajo denotaba un vínculo de dependencia entre el trabajador y su empleador. Sin embargo, una de las primeras denominaciones que connotaba el trabajo del hombre, estuvo implicada en el ejercicio de la esclavitud, en donde el trabajador pasaba a ser objeto de propiedad de su amo (Boza, 2014). Hecho que significa la explotación del hombre por el hombre, por lo tanto, el esclavo debía obedecer las órdenes del amo y darles cumplimiento.

Posteriormente, en contraprestación por el trabajo realizado por una persona en forma independiente recibe una retribución, esta manera de interactuar entre las partes involucradas genera una nueva concepción del trabajo, pasándose de la era de la esclavitud del hombre a la de la libertad y ser considerados a la vez como ciudadanos, surgiendo así un reconocimiento jurídico al tenerse en cuenta una relación de tipo laboral entre las partes. “Es en la antigua Roma donde pueden señalarse las primeras nociones del trabajo por cuenta ajena, libre y retribuido. Los juristas Romanos empezaron a crear nuevas formas contractuales”. (Boza, 2014).

Surge la figura del Artesano *locatio conductio operis* (arrendamiento de obra), en donde “el locator entrega al conductor una cosa, no para que la use y disfrute sino para que sobre ella realice una obra y la devuelva ya finalizada dicha obra garantizando el resultado final” (Robles, 2018). Algunos ejemplos de los trabajos ejercidos libremente fueron los del orfebre, herrero, sastre y ebanista; quienes al terminar su trabajo recibían la compensación o paga de dinero por ello.

El sistema Político imperante en Europa Occidental entre los Siglos X y XI fue el Feudalismo, modo de producción que el materialismo histórico denomina feudal, en donde existía un contrato sinalagmático entre el señor feudal y los siervos (siervos de la gleba), a quienes se les obligaban a producir la tierra a cambio de protección, pero no devengaban salario y debían ser sumisos de forma absoluta.

En esta evolución continua de la humanidad, comienzan a surgir las grandes ciudades y nuevos segmentos de población que van concentrándose en villas, burgos y aldeas. Las personas se trasladan del campo a los poblados y la sociedad se va transformando con el intercambio de productos. No todas las personas se dedicaban a la agricultura, por la necesidad de distribución de estos productos en las ciudades en continuo crecimiento surgen los mercados locales, regionales y terminales, relaciones comerciales que traen consigo el desarrollo económico y van marcando una orientación a lo que se conoce

como sociedad capitalista. La relación de trabajo entre los involucrados, por una parte, los trabajadores y del otro los dueños de los talleres, fábricas u otras empresas, implicó el pago de salario a los primeros en contraprestación por los servicios prestados.

A partir de estas transformaciones socioeconómicas, también van surgiendo insatisfacciones el conglomerado de trabajadores, exigiendo mejores salarios, herramientas de trabajo, instalaciones locativas adecuadas, jornadas laborales menos extensas, el derecho a organizarse, seguridad social, seguridad industrial, salud ocupacional, entre otros. Lo anterior implicó enmarcar las relaciones laborales en la legislación de cada país. Las labores del hombre en las ciudades van provocando el hacinamiento en el mundo de las fábricas y otras empresas de producción masiva de bienes diversos.

Este ensayo estudia el trabajo doméstico en el marco del derecho laboral, con el objetivo de analizar lo estipulado en la normatividad de los países de México y Colombia, para proceder al estudio comparado entre estos. Así mismo contempla una primera parte introductoria, mientras que la segunda parte cita referentes teóricos científicos y culmina con unas reflexiones finales.

### **Referentes teóricos científicos**

Los cambios provocados con la evolución de las formas de trabajo a nivel mundial, condujeron a las disputas entre obreros y patronos, en el entorno de un estado de vida mercantilista, que más adelante va perfilando nuevas características en la Revolución Industrial. De esta forma, se observa una pequeña organización de los trabajadores que desean defenderse de la explotación y maltratos en medio de un mundo mecanizado. Los progresos derivados de la Revolución industrial, también conllevaron a otras invenciones a nivel de transporte, como lo son el barco, el ferrocarril, así como los motores que generaban energía logrando la transformación de la materia prima en los procesos productivos, implicando la necesidad de contar con nueva mano de obra. Nuevamente, el hombre hacinado en su medio laboral se siente como una máquina más del proceso productivo. Alférez (2015).

La economía mundial se caracteriza por la globalización, debido a la integración de los países a través de las personas, los bienes y los capitales lo cual avanza a un ritmo acelerado, todo ello teniendo en cuenta las nuevas tecnologías que ha permitido que la sociedad se encuentre interconectada como nunca antes, de manera tal que trae consigo un cambio en esta que afecta la internacionalización de la producción, el comercio, las finanzas, las migraciones entre otros. La globalización económica conlleva al desarrollo de los países, posibilita llevar la producción y tecnologías a otros territorios en donde no se produce y ello estimula la creación de políticas que permitan el desarrollo de la sociedad.

## Una breve semblanza del derecho laboral en México y los trabajadores del hogar

De los aportes de Alvarado & Contreras (2015), en México la historia del trabajo se desarrolló a través de sus diversas civilizaciones, entre ellos los Aztecas, quienes tenían como principales actividades el comercio, la agricultura y artesanías, por su trabajo obtenían un trato diferente y una retribución, inclusive el comercio se expandió cuando el buen agricultor después de haber satisfecho sus necesidades realizaba un trueque con el excedente para satisfacer las necesidades de otros pueblos. En el último sitio de la escala social estaban los esclavos, quienes realizaban las tareas que requerían un mayor esfuerzo físico y obtenían un menor reconocimiento por su labor. Sin embargo, su condición era tolerable ya que vivían en las tierras de sus amos, labradas para ellos y para sí.

Hasta este momento histórico, las relaciones entre patronos y trabajadores se regían por la costumbre. Con la Conquista de los Españoles los pueblos indígenas sufrieron un atraso cultural y miseria durante muchos años, hasta la época de la Independencia donde confluían los usos y costumbres de los indígenas y se conservaban muchas de las características heredadas de la Colonia, para esta época solo existía lo contemplado en las Leyes de India de 1680. A pesar de haber obtenido su independencia, proceso que se vivió entre los años de 1810 hasta 1821 el pueblo mexicano no gozaba de una regulación de las relaciones laborales.

En México, la Constitución de 1824 define a la República Mexicana como gobierno de corte Federal y Representativo; “cabe señalar que pese a las intenciones de Hidalgo y aunque la esclavitud se prohibía en México, el decreto oficial que la abolió fue declarado hasta el 15 de septiembre de 1829, durante el gobierno del presidente José María de Bocanegra”. (Periódico El Siglo de Durango, 2017). Posteriormente en 1857 el artículo 4 de la Constitución estableció la libertad de profesión y nadie podía ser obligado a trabajar sin una justa retribución; esta evolución legislativa llevó a que:

En el Gobierno de Benito Juárez García, a partir del año de 1867 se prestó una mayor atención a la labor legislativa, culminada el 28 de noviembre de 1870 con la aprobación del Primer Código Civil Mexicano. Se reglamentó la prestación de servicios personales bajo el nombre genérico de “Contratos de Obras”, rubro bajo el cual se distinguió los contratos del servicio doméstico, el del servicio por jornal y el de aprendizaje, que según sus características particulares constituyen los antecedentes de los contratos laborales que se celebran en la actualidad (Alvarado & Contreras, H, 2015b).

En 1916 Venustiano Carranza, Presidente de México, consideró que “la Constitución de 1857 ya no era la adecuada para regir los destinos de México” y como quiera que se venía abusando por parte de los patronos sobre los

trabajadores y las precarias condiciones de vida de muchos Mexicanos, por ello convocó a una Constituyente, es así como se promulga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 donde se constitucionalizó el derecho al trabajo, se incluyeron dos artículos que comprendieron la materia laboral, fueron el 5° y el 123 constitucionales; el 5° consagró la libertad del trabajo, “ toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley” y el 123 que establece normas protectoras para los trabajadores y allí se hace referencia a los empleados domésticos.

A consecuencia de esta constitución, varios Estados comenzaron a legislar en materia laboral y se reconoció el salario mínimo, el derecho a vivienda digna, el derecho a los servicios médicos, asistencia por maternidad, entre otros. “El gobierno del Presidente interino Emilio Portes Gil, propuso una modificación constitucional con el objeto de que sólo el Congreso de la Unión pudiera legislar en materia de trabajo y se elaboró un proyecto de Ley Federal del Trabajo, el que no fue aprobado”. (Alvarado & Contreras, H, 2015c).

Un hecho histórico de gran trascendencia fue la Revolución Mexicana, que se inicia el 20 de noviembre de 1910 y continúa a lo largo de diez años, fue un gran “movimiento popular anti-latifundista y anti-imperialista que dio origen a importantes transformaciones en México, donde existía una supremacía de la burguesía sobre las instituciones del estado” (Telesur, 2019). Para esa época los obreros a fin de liberarse del abuso de los empleadores, quienes tenían el poder, anhelaban contar con una legislación que les ofreciera un mínimo de garantías contra estos excesos teniendo como base lo estipulado por la Ley del trabajo del Estado de Veracruz de 1918; surge el 18 de agosto de 1931 la primera Ley Federal del Trabajo, que es la ley rectora del Derecho Laboral y que contaba con aspectos tanto sustantivos como adjetivos del derecho del trabajo, esta normatividad sirvió para que otros países la tuvieran como modelo para elaborar sus ordenamientos en materia laboral, al ser un país pionero en estos temas. Esta es una ley que entra a regular la relación patrón - trabajador.

En México, la Segunda Ley Federal fue publicada el 1 de mayo de 1970. Esta nueva ley en materia laboral fue el marco a seguir durante muchos años. Para el año 2012 el Partido de Acción Nacional (PAN) propuso el reconocimiento de un trabajo digno, teniendo en cuenta los valores fundamentales del hombre, tales como el cuidado de su salud, entre otros, que les permitiera sentirse parte activa de un conglomerado social sin desigualdades y con plena protección de los derechos inherentes a los trabajadores domésticos (Ségal, 2015).

A partir de lo antes descrito, se alcanzaría una reforma del contenido laboral en la legislación mexicana que considera especialmente la generación de

empleo, reducción de la informalidad laboral, incremento en la productividad, brindar mayor certeza jurídica, promover la transparencia y ofrecer rendición de cuentas en el ámbito sindical (Martínez, 2015). Además, se contribuye a erradicar la discriminación en concordancia con los planteamientos de la OIT.

En el año 2015, se aprueba el decreto en materia de trabajo de menores, por medio del cual se estableció la edad legal para trabajar los menores, el consentimiento por parte de sus padres o tutor o quien ejerza la patria potestad. Así mismo en febrero de 2017 se aprobó el decreto mediante el cual se reforman disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia del Derecho del Trabajo. Sánchez (2018) expresa que:

Las modificaciones planteadas alteran radicalmente el paradigma, (...) porque: suprime la obligación del patrón de avisar por escrito al trabajador los motivos de su despido; (...) reduce indemnizaciones laborales; elimina la obligación del patrón de justificar despidos colectivos ante la autoridad; desecha la demanda del trabajador que no haya sido corregida en tres días; y, establece requisitos que dificultan el derecho sindical, de contratación colectiva y de huelga (...). De igual manera, no se respeta el mandato constitucional, al crear: los centros de conciliación estatales y permitir conciliar también en la vía judicial, resultando elefantes blancos de mero trámite y alto impacto (p.1).

En la actualidad, México asume compromisos internacionales por medio del Convenio 098 de la OIT para fortalecer los derechos de sindicalización y negociación colectiva de los trabajadores, así mismo la suscripción del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC). Este convenio tripartito actualiza el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), respondiendo a los cambios necesarios en materia laboral y sindical. En consecuencia, el 1 de mayo de 2019 el Senado de México aprueba la nueva Reforma Laboral, que modifica algunos contenidos de la Ley Federal del Trabajo, Ley del Seguro Social y Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit). Esta nueva ley incluye importantes cambios en la legislación laboral del país en la cual se destaca un aspecto de gran importancia está representado por las garantías que se otorgan a los trabajadores del hogar y la creación del Centro Nacional de Conciliación.

De los aportes de Aparicio (2019) se destaca que con la Reforma a la Ley Federal del trabajo se modifica el marco regulatorio de la justicia laboral, la libertad sindical y la negociación colectiva de los trabajadores del país. Afirma que “el artículo 123 de la Constitución ha sido reformado 27 veces desde 1917 y la correspondiente Ley Federal del Trabajo, creada en 1970, ha sido reformada unas 30 veces incluyendo este último decreto”.

Esta reforma trata de modernizar y hacer más ágil los procesos de impartición de justicia laboral. De existir conflicto entre patrones y trabajadores se debe

agotar el requisito de procedibilidad, como lo es la conciliación de carácter obligatorio antes de acudir a los tribunales laborales y una vez este se agote los conflictos se resolverán frente a Tribunales que hacen parte del Poder Judicial en reemplazo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que dependían del Poder Ejecutivo federal o local. Es de destacar que a partir de esta reforma los laudos serán sentencias y resoluciones judiciales emitidas por Jueces.

Con esta nueva Reforma Laboral se modifica el artículo 3 que define al trabajo como “un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta” (Aparicio, 2019b). De igual forma, se clama por el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley; así como por la garantía de condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

Además de estos cambios sustanciales, en el aspecto procedimental también se introdujeron modificaciones, tales como:

1. Creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL), con facultades para resolver las controversias entre partes y registrar los contratos colectivos a nivel nacional.
2. Los conflictos laborales serán resueltos por los tribunales colegiales de circuito.
3. Se crea la conciliación como etapa pre procesal obligatoria, la cual se llevará a cabo ante el CFCRL o los centros de conciliación a nivel estatal.
4. Al empleado le corresponde la carga probatoria.
5. Ante los tribunales federales en materia laboral, acudirán quienes tengan conflictos entre los asegurados y sus beneficiarios y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS); y si la controversia radica entre los patrones y el IMSS se resolverá ante los tribunales federales de justicia administrativa.

En este sentido, los Derechos de los trabajadores domésticos en México son: salario, descanso, alimentación higiénica y nutritiva, prestaciones de ley, como vacaciones, prima vacacional, pago de días de descanso, acceso obligatorio a la seguridad social, aguinaldo y cualquier otra prestación acordada entre las partes. Se prohíbe solicitar constancia o prueba de no gravidez y no podrá despedirse a la persona en estado de embarazo por cuanto se considera discriminatorio.

En cuanto a las estadísticas que analizan el sector del trabajo doméstico en México, se encuentra que alrededor de 2'288.680 personas se emplean en estas labores del hogar, obteniendo por ello una remuneración, de las cuales el 95% son mujeres y solo el 1% tienen un contrato laboral escrito con sus empleadores. (Hablemos de empleadas domésticas, 2020).

El Gobierno mexicano dio un paso para saldar la deuda histórica con los 2,3 millones de personas que se dedican al trabajo del hogar remunerado, al formalizar el registro del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Con ese instrumento se establecerán las garantías legales para que las personas trabajadoras del hogar remuneradas gocen de condiciones iguales a las que disfrutaban los trabajadores en general, en materia de protección de la seguridad social, salarios, acceso a la justicia laboral, contratación. Noticias ONU (2020).

Igualmente, dentro de la reforma laboral de mayo de 2019 en México, los aspectos más relevantes para los trabajadores del hogar son: a) deberán afiliarse al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS); b) un día de descanso semanal preferiblemente sábado o domingo; c) cuando trabajan internos deberán tener un descanso diario de tres horas mínimo entre sus actividades; d) el salario se paga en especie y en dinero, distribuyéndose en un 50% en salario y un 50% en alimentos y habitación. (Aparicio, 2019).

### **Una breve semblanza del derecho laboral en Colombia y los trabajadores domésticos**

A partir de los aportes de Matallana (2013) se ilustra que los indígenas “Yanaconas (Yanakunas)” nombre que indica “mozos del servicio”, “esclavos de la nobleza”, otros los definían como “auxiliares” por la condición servil, de ancestros incas; existían desde la época prehispánica, se ubicaron en Perú y desde allí algunos de ellos ingresaron a Colombia, es así como el capitán Pedro Mariño de Lovera, al referirse a los nativos que en el año 1.535 se encaminaron hacia Chile con Almagro, se refería a ellos como “muchos indios yanaconas -mozos de servicio”, quienes “también ayudaban a sus amos en la guerra”, así mismo estos fueron indispensables en los territorios neogranadinos en el proceso de conquista y colonización.

Con la llegada de los españoles, la antigua noción de yanacona(s) comenzó a denotar, no ya un segmento particular de la población del Imperio inca, sino a todos aquellos antiguos súbditos que de una u otra manera pasaron a servir a los europeos. Los yanaconas jugaron un papel preponderante en la colonización de lo que hoy es el suroccidente colombiano.

Tal como lo expresa Matallana (2013), el historiador Ary Campo Chicangana asegura que al menos 17.000 yanaconas se establecieron allí a lo largo del siglo XVI quienes constituían una fuente de mano de obra barata.

(Hogaru, 2019) nos señala que el trabajo doméstico en Colombia ha existido desde la época de la colonia (1584-1810). En 1525 cuando los españoles fundaron las primeras ciudades, en su medio surgió la necesidad de tener personal con ellos que se encargaran de las labores del hogar, en razón a que

las señoras de la alta sociedad no se dedicaban a ello, estos menesteres eran realizados por esclavas negras y mujeres indígenas.

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

En 1910 con la proclamación de la independencia y con la abolición de la esclavitud en 1851, las esclavas negras dada su condición de mujeres libres pasaron de una vida servil no remunerada a una retributiva, ingresan al mercado laboral del servicio doméstico pagado lo que trajo como consecuencia que se precarizaran sus condiciones labores y el salario devengado, estas no contaban con ningún tipo de contrato de trabajo, pero si les era exigible sus deberes y obligaciones. (Hogaru, 2019).

Para adentrarse en el conocimiento del derecho laboral en Colombia es importante analizar cómo se dio la relación laboral entre patronos y empleados desde sus inicios. “La legislación en materia laboral en Colombia hizo su aparición en la segunda década del siglo pasado y se caracterizó por ser casuística, parcial y moderada en comparación con otros países de América Latina, como Uruguay, Argentina o México” (Núñez, 2016).

Núñez (2016) da a entender que, en la época de 1930, el Estado Colombiano entra a jugar un papel preponderante en materia laboral, en la medida en que interviene como árbitro en las relaciones obrero-patronales. De los aportes de Barrera (2017) se conoce que el trabajo doméstico se trasladó de la parte rural al medio urbano, es así como “a comienzos del período industrial colombiano, el servicio doméstico carecía de cualquier tipo de contrato laboral escrito”.

En 1930, luego de la “Masacre de las bananeras”, se originaron las primeras organizaciones sindicales que pretendían velar por los derechos de los trabajadores y regular las relaciones laborales, debido a los atropellos a que estaban sometidos los trabajadores domésticos. Es el gobierno de López Pumarejo el que legalizó el sindicalismo en Colombia y el derecho a la huelga.

Al promulgarse la ley 10 de 1934, se dio el primer paso en el desarrollo normativo especial sobre el trabajo y en su artículo 12 cobijaría a los empleados del servicio doméstico en el cual el trabajador realizaba su labor por cuenta de otra persona y como contraprestación recibiría una remuneración periódica o fija. Mediante Acto Legislativo 1 de 1936 en su artículo 17 se establecería el trabajo como una obligación social y gozaría de especial protección por parte del Estado.

Luego, en 1938 se creó el primer órgano que regulaba el trabajo en el país y que fue denominado Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social. En el año 1944 en el gobierno del presidente Alfonso López Pumarejo nace el primer Código del Trabajo, bajo la expedición del Decreto 2350. Posteriormente mediante la Ley 6 de 1945 en el segundo mandato de López Pumarejo (1942-1945) se lleva a cabo una reforma laboral más a fondo institucionalizando y normativizando los sindicatos, movimientos obreros patronales, reconocimiento de reivindicaciones, derechos de los trabajadores y la resolución de conflictos obrero patronales (Toscano, 2015).

Años más tarde, en 1948, se estableció el procedimiento para actuar ante la jurisdicción laboral con el Decreto Ley 2158 llamado el Código Procesal del Trabajo y, en el año 1950, mediante el Decreto 2663, se decretó el nuevo Código Sustantivo del Trabajo.

A partir de la Constitución Política de Colombia de 1991, por medio de la Asamblea Nacional Constituyente, se edificaron unos nuevos principios que dieron al trabajo un mayor estatus y preponderancia, en el artículo primero de la Constitución Política de Colombia establece que uno de los pilares fundamentales del Estado Social de Derecho es el trabajo; debido a que a través del acceso al trabajo digno se logra el desarrollo económico de los colombianos y, a su vez, se disminuye la brecha de desigualdad social, cumpliendo así los fines del Estado como promotor y garante de justicia y equidad. Posteriormente, con la ley 100 de 1993 se crea el sistema de seguridad social en Colombia.

En la Constitución Colombiana se destaca el derecho al trabajo y algunos principios, como el consagrado en el artículo 1, en donde se plasma la dignidad humana y el trabajo como pilares fundantes del estado social de derecho. También encontramos el artículo 13, que define el derecho fundamental a la igualdad; el artículo 25, que establece el derecho fundamental al trabajo; el artículo 26, que destaca el derecho fundamental a la libertad de profesión u oficio; así como también el artículo 38 con el derecho fundamental a la libertad de asociación y; el artículo 39 con el derecho fundamental a conformar un sindicato. Además, se encuentra el artículo 43 sobre derecho social, económico y cultural de la igualdad de la mujer y el hombre; el artículo 48, sobre derecho social, económico y cultural a la seguridad social como servicio público y; finalmente, el artículo 53 que engloba todos los derechos fundamentales asociados al trabajo en Colombia.

A propósito de lo concerniente al trabajo doméstico en Colombia, merece destacarse que, las empleadas del Servicio Doméstico han tenido consideración por medio de las normas del Código Sustantivo del Trabajo (CST, 1950), refrendado por el Decreto de Ley 3743 de 1950. Esta norma establece que, independientemente de si se trata de empleadas que laboran por días o son internas, se rigen por las normas generales del contrato de

trabajo. En Colombia el artículo 37 del CST señala que el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito, así como la duración del contrato puede ser a término fijo o término indefinido.

La remuneración que se le hace al trabajador por su labor, el CST en su artículo 129 reza que todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, constituye su salario. Mediante Sentencia C-521 del 16 de noviembre de 1995, Magistrado Ponente Dr. Antonio Barrera Carbonell manifiesta:

El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario”, entendiéndose que el salario en especie son los alimentos, el vestuario y habitación y continúa diciendo “No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por el concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

Por lo antes descrito, el legislador establece un límite que no debe ser sobrepasado por el empleador. En Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo (CST) regula de forma muy precisa la jornada de trabajo máxima que debe cumplir un trabajador, que tiene un máximo de 8 horas diarias y 48 semanales. Sin embargo, cuando se trata de un trabajo realizado por adolescentes la jornada de trabajo máxima no debe superar las 6 horas diarias y 36 semanales u 8 horas diarias y 40 semanales, según la edad del joven. (Numeral 2 del literal b del artículo 161 del CST).

Conforme a lo dispuesto en el artículo 241 de la Constitución Política de Colombia 1991, la Corte Constitucional es a quien se le encomienda “la guarda de la integridad y supremacía de la Constitución” y, entre otros temas, decide sobre las demandas de inconstitucionalidad impetradas contra las normas que atentan contra la constitución y los derechos fundamentales. De esta forma, en la Sentencia C-310 (2007), establece que los empleados del servicio doméstico están cobijados por el derecho fundamental al trabajo y la universalidad de las prestaciones sociales, los cuales no pueden ser menoscabados por disposiciones legales contrarias a la Constitución.

En razón de lo antes expuesto, se declara inexecutable una parte del artículo 252 del Código Sustantivo del trabajo, el cual para el momento de la citada sentencia disponía que “para la liquidación del auxilio de cesantía de los trabajadores del servicio doméstico sólo se computará el salario que reciban en dinero.” La intención ha sido mejorar la condición de los trabajadores domésticos, ya que no pueden estar sometidos injustificadamente a una disposición discriminatoria y ahora se les integra la totalidad de su remuneración (dinero y en especie), para el cálculo de sus cesantías.

Este cambio en la jurisprudencia constitucional estableció una nueva realidad jurídica a la luz de los derechos fundamentales de los trabajadores del servicio doméstico, identificando tres falencias legislativas que afectan directamente los bienes jurídicos irrenunciables a los que todo trabajador en Colombia tiene derecho, como lo son la igualdad, las prestaciones sociales y el derecho al trabajo en sí mismo.

En este sentido, los Derechos de los trabajadores domésticos en Colombia son: 1) Afiliación al sistema integral de seguridad social; 2) Prestaciones sociales: auxilio de cesantías, intereses de cesantías, vacaciones, auxilio de transporte, calzado y vestido de labor; 3) Una remuneración no menor al salario mínimo legal vigente que puede ser proporcional al tiempo laborado. Además de las horas extras cuando se causen; 4) Jornada de trabajo no superior a 8 horas diarias, si es un trabajo interno ésta no supera las 10 horas al día y los Deberes de los trabajadores domésticos en Colombia son los siguientes: 1) Exigir al empleador la afiliación a la seguridad social y al subsidio familiar; 2) Cumplir con sus obligaciones laborales; 3) Informarse sobre sus derechos para hacerlos valer. (Ministerio del trabajo).

Conforme a estudios recientes realizados por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2018), en Colombia el trabajo doméstico lo ejerce principalmente las mujeres quienes representan un 95% mujeres y el 5% hombres, en total existen alrededor de 687 mil personas que trabajan en el sector doméstico. De este universo el 17% está afiliado al sistema de seguridad social, es decir que la informalidad laboral asciende a un 83%, mientras que el contrato verbal de trabajo es el que prevalece en la relación laboral con un 88,6% y el contrato escrito representa el 11,3%.

### **El trabajo doméstico en el contexto mundial**

La Organización Internacional del Trabajo en el Convenio C189 (2011) define el trabajo doméstico como aquél realizado en un hogar u hogares o para los mismos, designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo y que además desarrolla este trabajo únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este sea una ocupación profesional.

El informe ejecutivo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013) da a conocer la ampliación de la protección jurídica a los trabajadores domésticos, lo cual se convierte en una directriz que deben tener en cuenta todos los países, para mejorar las reformas de la legislación laboral en beneficio de los trabajadores domésticos.

Tal como lo indica la OIT, se han logrado algunos avances en el ámbito del desarrollo y del reconocimiento de los derechos humanos de los trabajadores,

como la reducción de la pobreza extrema, una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, el desarrollo de los sistemas de protección social, la creación de empleos sostenibles por parte del sector privado y, así mismo, mitigar el desempleo masivo, los traslados de un lugar a otro de empresas y trabajadores, además de la inestabilidad financiera.

No se puede pasar por alto, que gran parte de estos logros se debe a que los trabajadores/as del hogar a nivel mundial, han pasado a formar parte del sector formal, adquiriendo el derecho a organizarse, a formar sindicatos y emprender negociaciones colectivas, para ello lograron movilizarse, sindicalizarse y conseguir la ratificación del convenio C189 y así obtener reformas en materia laboral en sus países. (OIT, 2013)

Según la OIT, a nivel mundial existen al menos 67 millones de trabajadores domésticos, sin haber calculado la cantidad de los menores de edad en estas mismas labores, representando una cifra que de manera alarmante sigue creciendo vertiginosamente. Buena parte de este grupo de trabajadores son del género masculino, que se dedican principalmente como jardineros, chóferes o mayordomos. Pero sigue siendo predominante la figura del género femenino con un 80 por ciento de trabajadoras domésticas (OIT, 2011)

El trabajador del hogar puede trabajar tiempo completo o parcial; trabajar para una sola familia o para más empleadores; vivir en el hogar del empleador o en su propia residencia. Este trabajador puede estar prestando servicio en un país del cual ella o él no es ciudadano, por tanto, denominado trabajador doméstico migrante. (OIT, 2011). Es así como todos los países a nivel mundial en su normatividad interna tienen el deber de considerar las disposiciones del Convenio C189 (2011), norma de carácter internacional que reconoce por primera vez la labor de las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

Recientemente en entrevista realizada a Claire Hobden (2019), oficial técnica de la OIT, encargada de coordinar la estrategia de organización sobre trabajo decente para las trabajadoras domésticas y el cual fue aprobado en Colombia el 21 de diciembre de 2012 por el Congreso, expresó lo siguiente:

En el mundo hay 70 millones de trabajadores domésticos: entre un 70% y un 80% del total son mujeres. El 75% del trabajo doméstico es informal. Es una forma de empleo informal muy vulnerable porque es un trabajo que se hace dentro de una casa privada, se sufre mucho de la violencia, el acoso sexual y todo tipo de acoso. También representa el 2% del trabajo mundial y el 3% del trabajo de las mujeres.

La crisis mundial, a raíz de la pandemia Covid 19, ha colocado a los trabajadores domésticos y trabajadores del hogar en situación de vulnerabilidad. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) ha dado a conocer que las tres cuartas partes de los trabajadores y las trabajadoras

domésticas del mundo, es decir más de 55 millones de personas a raíz del confinamiento corren un importante riesgo de perder su trabajo y sus ingresos y a la falta de cobertura efectiva de seguridad social. La amplia mayoría de estos trabajadores, 37 millones son mujeres.

Los datos de junio de 2020 indican que la región más afectada es Asia Sudoriental y el Pacífico, en donde el 76 por ciento de los trabajadores domésticos está en situación de riesgo, seguida de las Américas (el 74 por ciento), África (el 72 por ciento) y Europa (el 45 por ciento). (OIT, 2020).

### Una aproximación al análisis comparado del trabajo doméstico entre México y Colombia

En la Tabla 1 se presentan los aspectos comparables entre la Ley Federal del Trabajo de México y el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, en materia de los trabajadores domésticos (trabajadores del hogar).

**Tabla 1.** Aspectos comparados del derecho sobre el trabajo doméstico, entre México y Colombia.

ASPECTOS COMPARADOS	MÉXICO	COLOMBIA
<b>Normatividad que lo regula</b>	Ley Federal del Trabajo.	Código Sustantivo del trabajo (CST).
<b>Carta Magna</b>	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 - Artículo 123 toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.	Constitución Política de Colombia de 1991 - Artículo 13 derecho a la igualdad, artículo 25 derecho al trabajo y artículo 53 universalidad de las prestaciones sociales.
<b>Definición del tipo de trabajador</b>	Persona que realiza actividades de cuidados, aseo, asistencia o actividades inherentes al hogar de forma remunerada siempre y cuando para la persona empleadora no reporte beneficio económico directo.	Es la persona que viviendo o no en el lugar de trabajo hace el aseo, cocina, cuida a los niños, lava y plancha la ropa, realiza labores de jardinería, cuida la casa, a los animales y realiza todas las demás labores del hogar que le sean encomendadas.
<b>Forma de contratación</b>	Escrito o verbal a término Fijo o indefinido	Escrito o verbal a término Fijo o indefinido
<b>Edad mínima para contratar</b>	18 años Menores de edad 15 a 16 años (previa autorización de los padres) (6 horas de trabajo)	18 años Menores de edad 15 a 17 años (previa autorización ministerio del trabajo). (6 a 8 horas de trabajo, 30 a 40 horas semanales)
<b>Período de prueba</b>	2 meses, debe acordarse por escrito, en caso de dar por terminado el contrato tiene derecho a indemnización.	2 meses. Debe pactarse por escrito, en caso de terminarse el contrato solo tiene derecho a la indemnización por el tiempo laborado

<b>Prestaciones sociales</b>	Afilación obligatoria al Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS), vacaciones, prima vacacional, pago de días de descanso, acceso obligatorio a la seguridad social, aguinaldo, y cualquier otra que se pacte.	Afilación al sistema de seguridad social: salud, pensión, aseguradora de riesgos laborales y caja de compensación familiar. Si reciben menos de 2 salarios mínimos tienen derecho a recibir una dotación trimestral de vestuario..
<b>Consideraciones salariales</b>	La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami) propuso fijar los salarios mínimos que deberán pagarse a las personas trabajadoras del hogar para el año 2020 en 4,708 pesos Mexicanos mensual, se acostumbra a pagar menos de este valor.	Debe hacerse sobre la base del salario mínimo legal mensual vigente, que para el 2020 es de \$980,657 pesos Colombianos (por concepto de salario \$877.803 más \$102.854 por transporte), en la práctica no ocurre así, se paga un salario mucho menor.
	Mensual= 4.708 MXN / USD = 208.89	Mensual = 980,657 COP / USD = 269.61
	Diario = 157 MXN / USD = 6.97	Diario = 32,688 COP / USD = 8.99
		Prima de servicio: Por cada año trabajado se paga un mes de salario, incluyendo el valor del auxilio de transporte; se reconoce una quincena antes del 30 de junio y otra quincena en los primeros 20 días de diciembre.
	Pago en dinero y en especie, el mismo corresponde al 50% de su remuneración, el cual se representa en vivienda y alimentación.	Pago en dinero y en especie siempre que el pago en especie no supere el 30% y el pago de primas, cesantías y vacaciones debe hacerse con base en el salario mínimo legal vigente, el pago en especie no puede afectar el monto de estas remuneraciones.
	Pago de horas extras.	Pago de horas extras, el recargo dominical y festivo.
	Pensión cesantía edad avanzada al finalizar la vida laboral.	Pago de cesantías corresponde a un salario completo al año. Por las cesantías reciben un interés anual del 12% y deben ser depositado en una cuenta.
Retiros parciales por desempleo.	Retiros parciales por causales específicas (desempleo, educación y compra o mejora de vivienda)	
<b>Jornada laboral/ descanso</b>	Tiene derecho al periodo de vacaciones.	Tiene derecho al periodo de vacaciones.
	Tienen derecho a un día de descanso en la semana de preferencia sábado o domingo.	Tiene derecho a un día de descanso remunerado a la semana.
		La jornada máxima legal es de 8 horas para las empleadas no

	La jornada laboral máxima es de 8 horas diarias.	internas y máximo de 10 horas diarias para las internas.
	Descanso mínimo de nueve horas diario nocturnas consecutivas. Descanso mínimo de 3 horas entre actividades matutinas y vespertinas.	Tienen derecho a descansar todos los domingos y festivos. Si el empleado trabaja un domingo se le debe conceder un día de descanso compensatorio remunerado en la semana siguiente.
<b>Deberes específicos de los empleadores</b>	Abstenerse de todo maltrato de palabra o de obra	Se rigen por los deberes específicos de que trata el artículo 57 del CST y que es el mismo que se establece para los trabajadores en general.
	Proporcionar habitación cómoda e higiénica	
	Alimentación sana y suficiente	
	Condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud	Condiciones dignas de trabajo de vivienda, alimentación, elementos de protección para ejercer sus labores para garantizar la vida y la salud.
	Deberá cooperar en la instrucción general al trabajador del hogar	
	En caso de que el trabajador tenga varios empleadores, cada uno de los empleadores deberá cubrir un monto proporcional a las cuotas obrero patronales	En caso de que el trabajador tenga varios empleadores, cada uno de los empleadores deberá cubrir un monto proporcional a las prestaciones sociales del empleado
<b>Problemas persistentes</b>	Bajo salario	Bajo salario
	Informalidad	Informalidad
	Desconocimiento del empleador y empleado sobre la normatividad que los regula.	Desconocimiento del empleador y empleado sobre la normatividad que los regula.
	No se considera una profesión.	No se considera una profesión.
		Disminución de la contratación de los empleados domésticos por las prestaciones sociales que ello conlleva.
	Trato discriminatorio.	Trato discriminatorio.
	En relación con México, el salario de los empleados domésticos es menor.	En Colombia legalmente se estableció un salario mínimo mensual vigente, tiene un tope, lo que no ocurre con otro tipo de trabajo.

	Se emplean por razones de necesidad económica, marginalidad o pobreza.	Se emplean por razones de necesidad económica, marginalidad o pobreza.
	Bajo nivel de escolaridad.	Bajo nivel de escolaridad.
	Falta de oportunidades.	Falta de oportunidades.
	Se considera que es una actividad propia de la mujer.	Se considera que es una actividad propia de la mujer.

**Fuente:** Elaboración propia. **Última revisión:** Octubre 20 de 2020.

### Reflexiones Finales

Por medio de este estudio comparado, se ha podido constatar que la mayoría de los trabajadores del hogar, todavía se encuentran en condiciones de desigualdad en relación con los trabajadores que laboran en empresas convencionales, quienes tienen mayor facilidad para organizarse en defensa de sus derechos. Los trabajadores del hogar reciben baja remuneración salarial, tanto en Colombia como en México, dado que se les otorga un salario mínimo o menos, que no compensa la ardua labor y el tiempo de dedicación, como se observa en la tabla 1.

En Colombia muchos trabajadores están cobijados por el Régimen subsidiado en Salud al igual que en México. Se constata que la informalidad prima en las relaciones laborales, a pesar de que la seguridad social forma parte de las obligaciones que deberían cumplir los patronos contratantes. Esta situación de similitud en los dos países, deja al descubierto la falta de protección social, violando el derecho humano sobre la igualdad de condiciones para todos los trabajadores

La revisión del marco normativo histórico que regula las relaciones laborales al trabajo doméstico en ambos países, permite identificar similitudes referida a las condiciones inadecuadas en que laboran, encontrándose circunstancias que atentan contra la dignidad humana y con maltratos verbales, físicos e incluso acosadas sexualmente. Históricamente los trabajadores domésticos han sido discriminados y sometidos a explotación laboral.

El salario es diferente para los trabajadores domésticos en México y Colombia donde se asigna en moneda nacional correspondiendo a México un equivalente a USD 208,89 dólares mensual y en Colombia USD 269,61 dólares, esta suma corresponde al valor asignado por el Gobierno. El monto salarial diario en México se acerca los US 7 dólares y en Colombia a los US 9 dólares.

Existe similitud en la forma de contratación de los trabajadores en los dos países, generalmente el contrato es verbal y poco con elaboración de documentos que soporten las obligaciones de las partes. Es similar la edad mínima de contratación contemplada en la legislación de ambas naciones, existiendo diferencias en los requisitos para la contratación de menores de

edad, sin embargo; tanto en México como en Colombia los patrones no siempre tienen en cuenta la regulación estatal para contratarlos. Se constató que el período de prueba de los trabajadores domésticos es dos (2) meses en ambos países.

Existe diferencia en la duración de la jornada laboral máxima, siendo en México de ocho (8) horas y en Colombia oscila entre ocho (8) a diez (10) horas. En ambos países se tiene derecho al período de vacaciones y un día de descanso a la semana.

El bajo salario y la informalidad son de los aspectos trascendentales en referencia al trabajo doméstico que al no ser considerado como una profesión tampoco se le da el trato pertinente al instrumento legal que lo regula, lo que conduce a tratos discriminatorios aunados a sus condiciones de necesidad emergente en medio de una vida marginal y de pobreza de este grupo de trabajadores.

Los impactos provocados por la Pandemia Covid-19 también se ven reflejados en el sector de los empleados domésticos en ambos países, quienes en gran número son mujeres cabeza de familia, las cuales han visto vulnerados sus derechos laborales, no ha sido posible que conserven su fuente de trabajo, debido a que han sido despedidos.

## Referencias

- Alfárez, F. (2015). Convenios y recomendaciones de la OIT y su incidencia en las relaciones obrero-patronales en Colombia (2002-2014). Bogotá Colombia: Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario.
- Alvarado, A & Contreras, H. (2015). La autonomía del derecho laboral mexicano, ¿mito o realidad? Revista Perfiles de las Ciencias Sociales.
- Aparicio, J. (2019). Nueva reforma Laboral. Excélsior.
- Barrera (2017). Evolución Normativa del Trabajo Doméstico en Colombia. Universidad Católica de Colombia.
- Boza, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del Trabajo. Temis: Revista de Derecho, (65).
- Congreso de la República de Colombia. (23 de diciembre de 1993). Sistema de seguridad social integral. [Ley 100 de 1993]. D.O. 41.148
- Congreso de la República de Colombia. (27 de noviembre de 1934). Ley 10. Sobre pérdida y rehabilitación de derechos políticos y por la cual se establecen algunos derechos de los empleados. D.O. 22.746.

- Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (2019, 2 de julio). Ley Federal del trabajo. [Ley 1044 del 2019].
- Constitución Política de Colombia [C.P.] (1991).
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. [C.P.] (1917)
- Corte Constitucional de la República de Colombia, (3 de mayo de 2007) Sentencia C-310 [M.P. Nilson Pinilla Pinilla].
- Corte Constitucional de la República de Colombia. (16 de noviembre de 1995) Sentencia C-521. [M.P. Antonio Barrera Carbonell].
- Departamento Nacional de Planeación (2018). Población indígena de Colombia resultados del censo nacional de población y vivienda 2018. Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/grupos-etnicos/presentacion-grupos-etnicos-2019.pdf>
- Departamento Nacional de Planeación. (2007). Colombia una nación multicultural su diversidad étnica. Recuperado de: [https://www.dane.gov.co/files/censo2005/etnia/sys/colombia\\_nacion.pdf](https://www.dane.gov.co/files/censo2005/etnia/sys/colombia_nacion.pdf)
- Departamento Nacional de Planeación. (2019). En 40% se reducirán tiempos para aprobación de proyectos con regalías. Recuperado de: <https://www.dnp.gov.co/Paginas/En-40-por-ciento-se-reducir%C3%A1n-tiempos-para-aprobacion-de-proyectos-con-regalias.aspx>
- Donado Arrieta, E. D. C. (2019). Grupos étnicos y sistema general de regalías en el contexto de los derechos humanos en Colombia. *Revista Jurídica Mario Alario D'Filippo*, 11(21), 56–70. <https://doi.org/10.32997/2256-2796-vol.11-num.21-2019-2499>
- El Siglo de Durango. (5 de diciembre del 2017). 1810: La abolición de la esclavitud en México es declarada por el cura Miguel Hidalgo. Periódico El Siglo. Recuperado en: <https://www.elsiglodedurango.com.mx/noticia/924452.1810-la-abolicion-de-la-esclavitud-en-mexico-es-declarada-por-el-cura-miguel-n-hidalgo.html>
- Gobierno del Estado de México. Revolución mexicana. Blog recuperado de: [http://edomex.gob.mx/revolucion\\_mexicana](http://edomex.gob.mx/revolucion_mexicana)
- Hablemos de empleadas domésticas, 2020. Recuperado de: <https://www.trabajadorasdomesticas.org/novedades.html>
- Hogaru (2019). Antologías del Servicio Doméstico en Colombia.
- Malkin, E. (2019). México ratifica el T-MEC con Estados Unidos y Canadá. The New York Times. Recuperado de: <https://www.nytimes.com/es/2019/06/19/mexico-ratifica-tmec-trump/>

- Martínez, J. (2015). Alcance de la Reforma Laboral de 2012 y Decisiones Legislativas Pendientes en la Materia.
- Matallana, S. (2013). Yanacunas: Indios conquistadores y colonizadores del Nuevo Reino de Granada, siglo XVI. *Revista de Historia Colonial Latinoamericana*, 18 (2), 21-45.
- Ministerio del Trabajo de Colombia. (2016). Trabajadores Domésticos. Recuperado en: <http://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/trabajadores-domesticos>
- Núñez, L. (2016). El derecho laboral en Colombia: surgimiento de una perspectiva socialista local (1930-1945). *OPINION JURÍDICA*, 15(30), 109-126. DOI: <https://doi.org/10.22395/ojum.v15n30a5>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2020). Derechos Humanos. México salda su deuda histórica con las 2,3 millones de trabajadoras domésticas al ratificar el “Convenio 189”. Disponible en: <https://news.un.org/es/story/2020/07/1477151>
- Organización Internacional del Trabajo, [OIT]. (2013). Los trabajadores domésticos en el mundo Estadísticas mundiales y regionales, y alcance de la protección jurídica. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_200965.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_200965.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo, [OIT]. (2019). Quiénes son los trabajadores domésticos. Recuperado en: [https://www.ilo.org/global/docs/WCMS\\_211145/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_211145/lang-es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo. [OIT]. (1948). Convenio 90 sobre trabajo nocturno de menores. Recuperado de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P1210\\_ILO\\_CODE:C090](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P1210_ILO_CODE:C090)
- Organización Internacional del Trabajo. [OIT]. (2011). C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Recuperado en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P1210\\_INSTRUMENT\\_ID:2551460#A1](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P1210_INSTRUMENT_ID:2551460#A1)
- Organización internacional del trabajo. [OIT]. (2019). Las Reglas del Juego. Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_672554.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_672554.pdf)
- Organización internacional del trabajo. [OIT]. (2019). Voces del trabajo doméstico en Argentina: Claire Hobden, 2 de abril de 2019. [Archivo de video]. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=mOM9nNJhEqQ>
- Organización Internacional del Trabajo. [OIT]. (2020, 16 de junio). La COVID-19 pone en jaque el sustento de más de 55 millones de personas dedicadas al trabajo doméstico. Recuperado de: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_748117/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_748117/lang-es/index.htm)

- Organización Internacional del Trabajo. [OIT]. (2020, 29 de mayo). Las normas de la OIT y la Covid-19 y el Coronavirus. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_739939.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_739939.pdf)
- Presidencia de la República de Colombia. (20 de diciembre de 1950). [Decreto 3743 de 1950] Por el cual modifica el Decreto número 2663 de 1950, sobre Código Sustantivo del Trabajo.
- Presidencia de la República de Colombia. (24 de junio de 1948). Código Procesal del Trabajo. [Decreto ley 2158 de 1948].
- Presidencia de la República de Colombia. (30 de septiembre de 1944). Convenciones de Trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo. [Decreto 2350 de 1944].
- Presidencia de la República de Colombia. (5 de agosto de 1950). Código Sustantivo del Trabajo. [Decreto 2663 de 1950].
- Robles, L. (2018). Sobre locatio conductio operis en su modalidad de suministro *de material*. Trabajo presentado en el XX Congreso Internacional Y XXIII Congreso Iberoamericano Derecho Romano de Oporto. Recuperado de <https://docplayer.es/171483619-Ponencia-comunicacion-titulo-sobre-locatio-conductio-operis-en-su-modalidad-de-suministro-de-material.html>
- Sánchez, A. (2018). México: Una Reforma laboral lamentable. Cielo.
- Ségal, E. (2015). Reforma de la ley federal del trabajo en México: La consolidación de un modelo productivo financiarizado. Ideas.
- Suárez Manrique, W. Y. (2017). De la subordinación a la cooperación laboral: una alternativa desde el igualitarismo constitucional. *Revista Jurídica Mario Alario D'Filippo*, 9(17), 12–32. <https://doi.org/10.32997/2256-2796-vol.9-num.17-2017-1540>
- Telesur (2019). Conoce a los Principales Líderes de la Revolución Mexicana. Boletín recuperado de: <https://www.telesurtv.net/news/mexico-aniversario-revolucion-mexicana-lideres-20191120-0013.html>
- Toscano (2015). La reforma laboral implementada durante el segundo gobierno de Alfonso López Pumarejo.