Raíces que caminan: Ámbitos de protección jurídica sobre las condiciones laborales de las mujeres afrodescendientes en el trabajo doméstico en Medellín, 2020-2026.

Yianny Samira Garrido Mosquera

RAÍCES QUE CAMINAN: ÁMBITOS DE PROTECCIÓN JURÍDICA SOBRE LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS MUJERES AFRODESCENDIENTES EN EL TRABAJO DOMÉSTICO EN MEDELLÍN, 2020-2026

Por: Yianny Samira Garrido Mosquera

Asesora: Bibiana Catalina Cano Arango

Resumen: Este trabajo analiza la efectividad de la protección jurídica de las mujeres jóvenes negras que migraron dentro de Colombia y se vincularon al trabajo doméstico remunerado en Medellín entre 2020 y 2026. Sigue la metodología cualitativa, documental y socio jurídica desde una perspectiva feminista, afro e interseccional. El análisis lleva a cabo el entrelazamiento de normas, jurisprudencia, estudios de contexto, estadísticas laborales y las voces de las trabajadoras, no como factores independientes del género, la pertenencia étnico-racial, la edad, la clase o la migración. Si bien la Ley sí reconoce contrato escrito, seguridad social, prima de servicios y jornada máxima general, la informalidad, la jornada prolongada, las dificultades probatorias y la discriminación racial y de género no cesan, la protección es amplia en su diseño, pero parcial en la experiencia cotidiana. El artículo propone inspección especializada, rutas integradas, datos desagregados y participación efectiva de las organizaciones de trabajadoras.

Palabras clave: trabajo doméstico remunerado; mujeres afrocolombianas; migración interna; juventud; afrofeminismo; interseccionalidad; formalización laboral; Medellín.

Estudiante de Derecho de 10mo semestre e integrante del Observatorio de Género de la Universidad Autónoma Latinoamericana.

Abstract: In this article, the author analyzes the effectiveness of the legal protection afforded to young Black women migrating within Colombia, who started working in the paid domestic sector in Medellín from 2020 to 2026. The article employs qualitative, documentary, and socio-legal methodologies, based on feminist and Afro-feminist and intersectionality theory. It combines analysis of legislation, case studies, local literature, labor statistics, and narratives of workers' experiences, treating tenderization, age, migration, class, and race as intertwined rather than separate topics. On the one hand, the Colombian legislation is favorable for protecting workers; on the other hand, its legal protections have not been put into practice.

Keywords: paid domestic work; Afro-Colombian women; internal migration; youth; Afro-feminism; intersectionality; labour formalization; Medellín.

Introducción

El vínculo existente entre la migración de mujeres afrocolombianas y su acceso al trabajo doméstico remunerado en la ciudad de Medellín no es algo novedoso ni puede interpretarse como una laboralización plenamente libre. Existe en la ciudad un camino habitual: las mujeres que provienen del Pacífico llegan a la ciudad en búsqueda de empleo y educación o después de haber vivido los hechos de un desplazamiento y hallan en el servicio doméstico una vía rápida para obtener ingresos y, en el caso de algunas, un lugar donde vivir. La mirada feminista permite mostrar cómo la división sexual del trabajo transforma el cuidar y las tareas del hogar en trabajos que se encuentran sexualizados. La mirada afro feminista señala que dicha atribución también está racializada: ciertos cuerpos y territorios son emparejados con aquellos que están dispuestos a servir. La incorporación al trabajo debe, por lo tanto ser leída en el marco de relaciones de género, racialización, clase, edad, y procedencias simultáneas (Viveros, 2016).

El diagnóstico que precedió a la fundación de la Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico (UTRASD) posibilita observar esa travesía. Entre las 182 trabajadoras afrocolombianas encuestadas en Medellín, el 57,1 % llegó a la ciudad por la búsqueda de trabajo, el 23,8 % de ellas lo hizo por el desplazamiento forzado y el 85,7 % tenía contrato verbal. Entre las trabajadoras internas consultadas, el 91 % cumplía jornadas de diez a dieciocho horas. Estas cifras pertenecen a la muestra estudiada en 2013 y no describen por sí solas el periodo 2020-2026, pero muestran que la migración, la modalidad de trabajo y la informalidad formaban parte de una misma trayectoria de inserción laboral (Muñoz, 2019).

La creación de UTRASD también tiene un significado analítico. Muñoz Cañas (2019) mostró que las trabajadoras no se limitaron a padecer la precariedad, sino que nombraron el racismo y la desigualdad de género, produjeron conocimiento sobre sus condiciones y construyeron una organización propia, registrada ante el Ministerio del Trabajo en marzo de 2013 con 28 afiliadas iniciales. Desde una perspectiva afrofeminista, estas acciones colectivas son parte de la evidencia: las mujeres negras no aparecen únicamente como destinatarias de protección estatal, sino como sujetas que definen el problema, disputan los estereotipos sobre el servicio y formulan respuestas (Crenshaw, 1989).

Igualmente, la selección de las fechas de análisis 2020-2026 no responde a la extracción arbitraria de un corte de estudio. En el año 2020 es el año en el que el COVID-19 hace explícitas las vulnerabilidades que arrastraba el sector. Antes del Covid 19 había un diagnóstico que leía la Alcaldía de Medellín, y se decía que el 94% de las trabajadoras de la ciudad pertenecía a estratos 1 y 2, que sólo una de cada diez trabajadoras tenía un contrato laboral escrito y que, además, un aproximado de un 30% de ellas encontraba cobertura en aportes a la seguridad social. (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2017).

La evolución posterior tampoco permite concluir que las condiciones hayan cambiado de manera uniforme. La Gran Encuesta Integrada de Hogares DANE, sistematizada por el tablero Valor Doméstico, llegó a estimar que la formalización del sector en Medellín y su área metropolitana subió del 51 % en 2023 al 54 % en 2024; también registró aumentos en los contratos escritos, las cesantías y en vacaciones pagadas. Aun así, el 45 % de las trabajadoras seguía sin formalizarse. Los promedios sectoriales no cruzan de manera simultánea edad, pertenencia étnico-racial, lugar de procedencia y modalidad interna o externa. Por ello, el progreso general no permite presumir que las mujeres jóvenes negras migrantes se beneficiaron en la misma proporción. El problema consiste en determinar cuáles derechos alcanzaron una materialización verificable, cuáles mantienen déficits y cómo se distribuyen esas brechas.

La migración femenina interna se entiende en este artículo como el traslado de mujeres dentro del territorio colombiano hacia Medellín, motivado por búsqueda de empleo o educación, falta de oportunidades, violencia o desplazamiento (Casas, 2025). La categoría hace referencia a la trayectoria y sus consecuencias en las redes de apoyo, la vivienda y el acceso a la información - no una condición jurídica irregular. Se explica la interseccionalidad de las categorías para analizar cómo el género, la racialización, la clase, la edad, el origen territorial y la situación de la migración se van estructurando de forma recíproca en una relación concreta y no se convierten en la suma de desventajas independientes que se superponen, etc. (Crenshaw, 1989).

El afrofeminismo ofrece la perspectiva a partir de la cual se interroga dicha relación. Su interés no se limita a incluir a las mujeres negras dentro de una categoría general de mujeres, sino que ahonda más en analizar cómo ha sido organizada la familia, el trabajo, el cuidado, los estereotipos raciales y la autoridad para producir conocimiento desde posiciones que en una gran cantidad de ocasiones silencian sus experiencias (Quesada, 2011). El trabajo doméstico remunerado comprende las labores de limpieza, alimentación y cuidado realizadas en uno o varios hogares

bajo una relación laboral. Su valoración se hará con el criterio de trabajo decente: salario justo, jornada y descanso, seguridad social, trato digno, libertad de asociación y posibilidad real de reclamar. La contratación, la modalidad interna o externa, el uso del tiempo, la vivienda, el trato recibido y las redes colectivas constituyen las categorías operativas del análisis (Casas, 2025).

Durante el periodo estudiado se consolidó un marco jurídico que ya venía corrigiendo exclusiones históricas. Colombia aprobó el Convenio 189 de la OIT mediante la Ley 1595 de 2012, lo ratificó y depositó la ratificación en 2014. Este instrumento estipula condiciones de trabajo equiparables a las de las otras personas trabajadoras, información clara y comprensible, descanso, seguridad social y protección frente a abusos y malos tratos. La Ley 1788 de 2016 reconoció explícitamente la prima de servicios para el sector. La Corte Constitucional hizo referencia a la informalidad y la dificultad probando en la Sentencia T-185 de 2016 como estructuras de desigualdad y discriminación que supeditan en especial a las trabajadoras y trabajadores del hogar (Sentencia T-185, 2016).

La regulación de la jornada pone de manifiesto dicha distancia entre equiparación jurídica y tratamiento diferenciado. La Sentencia C-372 de 1998 adaptó a las trabajadoras externas la jornada máxima general y acordó (para las trabajadoras internas que residían en el hogar empleador) el límite de hasta diez horas diarias. En la revisión de la progresividad de la reducción establecida por la Ley 2101 de 2021, la Sentencia C-507 de 2023, estableció que a partir de la base de sesenta horas semanales debe disminuirse proporcionalmente la jornada de las trabajadoras internas y observó el cumplimiento del mandato internacional de la equiparación ya lograda de la jornada de las trabajadoras internas con la de las demás personas trabajadoras (Ley 2101, 2021).

El artículo 33 de la Ley 2466 de 2025 introduce un nuevo cambio en el marco normativo que estableció la Ley 2101 de 2021, la cual exigía que el contrato de servicio doméstico tuviera que

estar redactado por escrito, que la relación tuviese que ser informada en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) para efectos de cada dato, es decir, que se informen las novedades en cuanto al trabajo suplementario (Ley 2466, 2025); el artículo 70 derogó la exclusión del servicio doméstico respecto a la jornada máxima legal, mientras que la reducción gradual dispuesta por la Ley 2101 de 2021 también permite establecer que la jornada general, desde el 15 de julio de 2026, será de 42 horas a la semana, sin reducción de salario. Así el periodo 2020-2026 permite observar, por tanto, el tránsito desde un régimen diferenciado y altamente informal hasta otro que exige mayor burocracia y que finalmente equipara la jornada.

Esta evolución propone un problema que no queda resuelto por la lectura de la norma. La condición de estar afiliado a la seguridad social no da cuenta de la continuidad ni del abono sobre la base correcta; el reconocimiento de la prima tampoco da cuenta de la posibilidad de que su pago se realice cuando corresponde, y la equiparación legal de jornada no da cuenta del cumplimiento de la jornada dentro de un domicilio particular. La dependencia económica, la vivienda vinculada al trabajo, la personalización del vínculo y el miedo a no ser escuchada pueden moldear la decisión de reclamar. Desde el enfoque feminista y afro feminista la efectividad jurídica da cuenta del acceso a prestaciones, pero también de la posibilidad de gestionar el tiempo propio, rechazar los abusos y poder ser escuchada por las instituciones en la vertiente de acogerse a redes colectivas, no en el sentido de arriesgarse a perder automáticamente el medio de subsistencia o el hogar. La evaluación del caso tendrá en cuenta por lo tanto contratación, jornada, salario, prestaciones, seguridad social, trato y acceso efectivo a las rutas de protección.

La pregunta que guía el artículo es la siguiente: ¿En qué medida los mecanismos de protección jurídica y laboral resultan efectivos frente a las condiciones de trabajo de las mujeres jóvenes negras migrantes internas vinculadas al trabajo doméstico remunerado en Medellín durante 2020-2026? El objetivo general consiste en analizar esa efectividad desde una perspectiva feminista,

afrofeminista e interseccional. Para cumplirlo se identifican el marco normativo y la jurisprudencia nacional e internacional; se describen las trayectorias migratorias, las modalidades de vinculación y las condiciones de trabajo; y se analizan las barreras jurídicas, institucionales y socioeconómicas que limitan el ejercicio de los derechos reconocidos.

El estudio adopta un diseño cualitativo, socio jurídico y documental (Sampieri, 2006). El corpus reúne normas laborales y antidiscriminatorias, jurisprudencia constitucional, instrumentos internacionales, documentos institucionales, investigaciones académicas y estadísticas del sector. El componente empírico se apoya en entrevistas semiestructuradas y observaciones de mujeres jóvenes negras con trayectorias de migración interna y vinculación al trabajo doméstico remunerado. La selección es intencionada y busca comprender experiencias concretas, no estimar prevalencias para toda la ciudad. La matriz de análisis cruza forma de migración, modalidad interna o externa, contrato, jornada, remuneración, seguridad social, trato racializado o sexista, rutas de reclamación y redes de apoyo. Este procedimiento permite contrastar las voces de las participantes con los documentos y los datos sin reducir sus relatos a ilustraciones de conclusiones previamente fijadas.

Esta investigación se realiza desde un posicionamiento específico. Soy una mujer joven negra nacida en Quibdó que dejó su tierra para acceder a la educación universitaria. No fui desplazada, tampoco tengo una trayectoria equiparable al desplazamiento forzado o al trabajo en el servicio doméstico. Comparto, no obstante, interrogantes en torno al desarraigo, a las redes, a la educación, a la formación de mujeres negras y a las oportunidades. Esta cercanía orienta el interés del estudio, pero no funciona como prueba ni me autoriza a hablar por todas. Hacer explícita esa posición permite reconocer desde dónde se formula la pregunta y someterla al contraste con las voces de las participantes, los documentos y los datos. Tal reflexividad es coherente con el afrofeminismo, que reconoce el conocimiento situado de las mujeres negras sin

convertir una experiencia individual en representación universal (Ministerio del Trabajo de Colombia, 2024)

Capítulo I. Legislación sobre la protección del trabajo domestico

El trabajo doméstico con retribución económica es una actividad que sella la vida cotidiana de los hogares: es limpiar, cocinar, lavar, acompañar o cuidar. Su valor económico y social se ha visto habitualmente oculto por la idea de que esas tareas corresponden a las mujeres y que por tanto pertenecen al mundo de la ayuda o del afecto. Para la perspectiva feminista, allí hay una división sexual del trabajo que facilitó la informalidad de los trabajos vinculados con el cuidado. Para la perspectiva afro feminista, se puede afinar más, puesto que la naturalidad también opera en los contextos de la imagen racial que considera a las mujeres negras como especialmente capacitadas o fuertes para servir o como especialmente dispuestas a hacerlo, en este sentido, estas imágenes se transforman en condiciones de trabajo desiguales (Sentencia T-046, 2019). Los artículos 13, 25, 43 y 53 de la Constitución obligan a proteger la igualdad material, el trabajo digno y los mínimos laborales incluso cuando quien emplea es una familia.

La asimetría se exacerba si la trabajadora está en casa de la persona empleadora, si requiere de ese espacio para el alojamiento o si acaba de entrar en la ciudad. En el seno de una misma relación se hallan la dirección del trabajo y el control en el espacio de vivienda en el que se debe cuidar. Puede haber cercanía personal, pero no sustituye los ingresos, el descanso, los derechos ni la autonomía. Llamarse la trabajadora parte de la familia puede ocultar la subordinación e incluso extender las posibilidades de disponibilidad fuera del horario. La lectura feminista de los hogares como lugares de trabajo permite darle visibilidad a ese poder sin negar que también emerjan vínculos personales en ellos.

En la ciudad de Medellín, la dimensión racial es parte del problema laboral. Las investigaciones de ámbito local apuntan a que el servicio doméstico fue una de las rutas de ingreso rápido al

mercado urbano para las mujeres afrocolombianas, si bien los estereotipos sobre sus cuerpos, su cabello, su capacidad de servicio y el lugar social con el que deberían estar comprometidas aún permanecen. Una lectura interseccional nos impide separar el incumplimiento laboral, el racismo y la desigualdad de género cuando se dan en el seno de una misma relación (Muñoz, 2019). El artículo se concentra en mujeres adultas de 18 a 28 años. Aunque el Estatuto de Ciudadanía Juvenil extiende la categoría de juventud desde los 14 años, se excluye el trabajo adolescente porque está sometido a reglas específicas de protección.

1.1 Protección constitucional del trabajo, la igualdad y la dignidad humana

La igualdad formal asegura que una misma regla cubra a todas las personas. La igualdad en sentido estricto ve la posibilidad de que cada uno pueda ejercerla en circunstancias reales. Por su parte, la interseccionalidad añade una pregunta jurídica muy concreta: la ruta de la protección está diseñada para reconocer los daños que se producen simultáneamente por género, racialización, pobreza, edad, origen territorial y modalidad de vivienda u obliga a fragmentarlos (Viveros, 2016). La persona trabajadora de su propia cuenta, la trabajadora autónoma, la trabajadora no permanente, la trabajadora sin contrato, la trabajadora sin comprobantes, la trabajadora sin redes de apoyo no llega nunca a la reclamación o lo hace en condiciones de desigualdad. En la Sentencia T-185 de 2016 las trabajadoras domésticas ven reconocida en el alto grado de informalidad, en el escaso o nulo reconocimiento social, en la dependencia económica y en las dificultades probatorias que les son inherentes una especial condición de protección constitucional. La carencia de documentos no puede ser entendido como una elección libre, como una forma de valorar que nunca existió dicho vínculo.

La Sentencia T-046 del año 2019 estableció una conexión entre el déficit de protección del trabajo doméstico y la división sexual del trabajo que establece que el cuidado es, en principio, una

obligación de las mujeres. La Sentencia T-346 del año 2025 volvió a plantear la aplicación de los derechos mínimos de la subordinación laboral y la obligación del Estado de adoptar medidas reforzadas frente a la informalidad, a la pobreza y a la desigualdad de género. (Sentencia T-046, 2019). Las normas proporcionan un soporte constitucional suficiente, pero la clase que trata del trabajador o trabajadora doméstica no es homogénea. La mirada afro feminista interroga la dimensión y el cómo cambia la exposición al abuso y la capacidad de reclamación cuando se dan el racismo, la migración reciente, la juventud, la vivienda, etc. dentro del lugar de trabajo. Tal interpretación no genera derechos diferenciados; orienta la aplicación de la igualdad material a las condiciones probadas en cada caso.

1.2 Regulación laboral aplicable a las trabajadoras domésticas en Colombia

El trabajo doméstico es definido por el Convenio 189 de la OIT como el que se realiza en el marco de una relación de trabajo en uno o más hogares. Este Convenio plantea el requisito de ofrecer información fácilmente accesible en cuanto a las condiciones de empleo, la posibilidad de disfrutar de descanso semanal, acceso a la seguridad social, a la libertad de asociación y a la protección frente a abusos y violencia. Su principal contribución es imponer el reconocimiento de este sector como trabajo en su plenitud y no como trabajo de menor categoría. Colombia aprobó el mismo mediante la Ley 1595 de 2012 y depositó la ratificación en el año 2014. A pesar de que las mujeres estudiadas hacían mención de ser migrantes internas y por tanto no quedaban sometidas al régimen de migración internacional, las garantías de una información a toda claridad y de protección frente a abusos resultan pertinentes para el caso en que la trabajadora llega a una ciudad por sí sola y sin redes (Organización Internacional del Trabajo, 2017).

Figura 1.

Hitos de la protección del trabajo doméstico remunerado en Colombia

1998 **C-372/98** **Límite de 10 horas diarias para internas.**	**2011–2012** **Convenio 189 y Ley 1595** **Estándar de trabajo decente para el sector.**	**2013** **Decretos 721 y 2616** **Compensación familiar y aportes por semanas.**	**2016** **Ley 1788** **Reconocimiento de la prima de servicios.**
2023 **C-507/23** **Reducción proporcional de la jornada interna.**	**2025** **Ley 2466** Contrato escrito, PILA y jornada general.	**15 jul. 2026** **Ley 2101** Máximo general de 42 horas semanales.	**2026** **Reto de aplicación** Trazabilidad, inspección y datos desagregados.

Nota. Elaboración propia con base en la Corte Constitucional (1998, 2023), la OIT (2011) y las Leyes 1595 de 2012, 1788 de 2016, 2101 de 2021 y 2466 de 2025.

La falta de documento escrito no las borraba por sí solas: prestando el servicio de forma personal, y, además, un salario y subordinación, puede haber un contrato de trabajo. La dificultad ocurre en probar la fecha de inicio, las tareas desempeñadas, el salario y la extensión de la jornada. La informalidad no borra derechos y obligaciones, pero encarece su reclamación posterior. El artículo 33 de la Ley 2466 de 2025 pretende evitar el vacío que establecía el artículo anterior haciéndolo innecesario mediante un contrato escrito, registro en la PILA y reporte de novedades. Su funcionamiento dependerá que el trámite que se plantea sea alcanzable y genere una trazabilidad útil para las partes y las autoridades (Ley 2466, 2025).

La Ley 1788 de 2016 reconoció la prima de servicios a quienes trabajan en hogares y corrigió una exclusión basada en la idea de que la familia empleadora no genera utilidades. Ese argumento desconocía el aporte económico del cuidado: limpiar, alimentar y acompañar libera tiempo para que otras personas trabajen, estudien o descansen. La prestación reconoce que ese aporte surge de una relación laboral y no de una ayuda personal(Ley 1788, 2016).

1.3 Protección frente a la discriminación racial y de género

La discriminación no siempre aparece como una ofensa directa. Puede intervenir en la selección, el salario, la asignación de tareas, la vigilancia de pertenencias, el control del cuerpo o la separación de objetos y espacios. Los estudios cualitativos realizados en Medellín describen comentarios sobre el color de piel, el cabello y una supuesta disposición natural de las mujeres

negras para servir (Mazo & Pérez, 2023). El enfoque interseccional evita clasificar estos hechos en compartimentos aislados: una carga excesiva de trabajo acompañada de estereotipos raciales puede constituir, dentro de la misma experiencia, incumplimiento laboral y trato discriminatorio. Si la ruta institucional obliga a escoger una sola categoría, una parte del daño queda sin respuesta (Viveros, 2016).

Tabla 1.

Matriz de protección jurídica aplicable

Instrumento	Protección principal	Aplicación al problema
Constitución de 1991	Igualdad real, trabajo digno y principios mínimos.	Exige remover barreras ligadas a género, raza, origen y posición económica.
Convenio 189 / Ley 1595 de 2012	Condiciones informadas, descanso, seguridad social y protección frente a abusos.	Ofrece un estándar específico para el trabajo realizado en hogares.
Decretos 721 y 2616 de 2013	Compensación familiar y aportes por semanas.	Adapta la afiliación al trabajo por días sin borrar la relación laboral.
Ley 1788 de 2016	Prima de servicios.	Corrige una exclusión histórica del sector.
C-507 de 2023	Reducción proporcional de la jornada de internas.	Cuestiona la disponibilidad ilimitada dentro del hogar.
Ley 2466 de 2025	Contrato escrito, PILA y jornada general.	Aumenta trazabilidad y equipara internas y externas.
Leyes 70 de 1993 y 1482 de 2011	Protección étnico-racial y respuesta frente a discriminación.	Exige leer el racismo y el género de manera interseccional dentro del daño laboral.

Nota. Elaboración propia con base en la Constitución Política de Colombia (1991), Crenshaw (1989), la OIT (2011), Viveros Vigoya (2016), la legislación y la jurisprudencia citadas en el capítulo.

La Ley 70 de 1993 ordena proteger los derechos de las comunidades negras y combatir las prácticas discriminatorias. La Ley 1482 de 2011 prevé respuestas penales frente a actos de racismo y discriminación. Estas normas deben leerse junto con la igualdad constitucional y las garantías laborales, pues el daño puede originarse en una sola relación y producir efectos económicos, raciales y de género. La crítica afrofeminista también exige que la respuesta institucional reconozca el conocimiento producido por las propias trabajadoras y sus

organizaciones, en lugar de tratarlas únicamente como usuarias de una ruta diseñada sin su participación (Muñoz, 2019). El marco aplicable es amplio, pero está distribuido entre normas laborales, constitucionales, étnico-raciales y penales; esa fragmentación puede desalentar la reclamación.

Capítulo II. Condiciones laborales de las mujeres jóvenes negras migrantes vinculadas al trabajo doméstico en Medellín

2.1 Caracterización general

El Plan Municipal Afrodescendiente 2020-2029 ofrece contexto sobre barreras de empleo, racismo y participación en Medellín. Su diagnóstico de la problemática aborda el hecho bajo la lógica de la información producida previamente a la ejecución del plan; muchas veces, de 2010 y de 2018. Si bien permite comprender la estructura del problema, no constituye su propia medición actualizada de las jóvenes trabajadoras y tampoco podría, por sí solo, decir cómo se combinan edad, pertenencia étnico-racial, lugar de procedencia, modalidad interna o externa y formalización. La lectura interseccional requiere hacer caso de dicho límite en lugar de subsanarlo con presunciones.

Las investigaciones con enfoque cualitativo proporcionan una evidencia diferente. Las cuatro trayectorias relacionadas por Mazo Vásquez et al. (2023) permiten hacer referencia a mecanismos de discriminación, negociación y resistencia, pero no ofrecen una estimación de su frecuencia en toda la población. Desde la mirada que aporta el afrofeminismo, las voces de las trabajadoras son portadoras de conocimiento sobre relaciones que tienen lugar en el interior del hogar y cuyos rastros son escasos; su valor no infiere que no se necesite el contraste de éstas, pero sí impide la reducción a ejemplos de corte ornamental (Sanz Sáez, 2019). El informe laboral de 2026 actualiza cifras de ocupación y formalización para Colombia, Medellín y Bogotá durante

2024 y 2025. Como no cruza simultáneamente edad, pertenencia étnico-racial y migración, sus resultados describen el sector y no la subpoblación estudiada(Buján, 2014).

2.2 Trayectorias de migración interna y llegada a Medellín

La migración interna reúne trayectorias distintas. Algunas mujeres se trasladan por empleo o estudio; otras llegan después de violencia, desplazamiento o pérdida de medios de vida. En la evaluación realizada en 2013, un 57,1 % de las 182 trabajadoras afrocolombianas que participaron en el diagnóstico llegó a la ciudad de Medellín en busca de trabajo, mientras que un 23,8 % fueron identificadas como víctimas de desplazamiento forzado. Siendo así el resultado de aquellas muestras, no son los porcentajes actuales para la ciudad (Muñoz, 2019). El trabajo doméstico es un modo de empleo que puede ser interpretado como accesible, ya que exige pocos niveles de credenciales formales, y en la segunda modalidad, el de trabajo interno, da lugar a la inmediatez de alojamiento. Esta salida laboral puede llevar a una segmentación del trabajo fuertemente marcada por la cuestión de género y la racialización, donde la experiencia del cuidado, ese capital que se tiene en relación con la familia, pasa a considerarse como una capacidad natural y pierde reconocimiento profesional y salarial.

La ciudad no da la bienvenida a las personas en las mismas condiciones. El Plan Municipal Afrodescendiente identifica barreras de acceso al mercado laboral, la educación, la vivienda y la participación. Para una mujer joven, esas dificultades pueden actuar en común con la escasa experiencia laboral en la ciudad, la distancia de la gente que tiene ante sí los cuidados y una escasez de redes de apoyo. El salario es el que sostiene y da a la mujer la vida en Medellín y, en ocasiones, sostiene un hogar en el ámbito en su tierra de origen (Alcaldía de Medellín, 2019). La modalidad interna relaciona el trabajo con la vivienda, pero también puede concentrar la dependencia: perder el trabajo puede significar perder el hogar. El enfoque afro feminista sirve

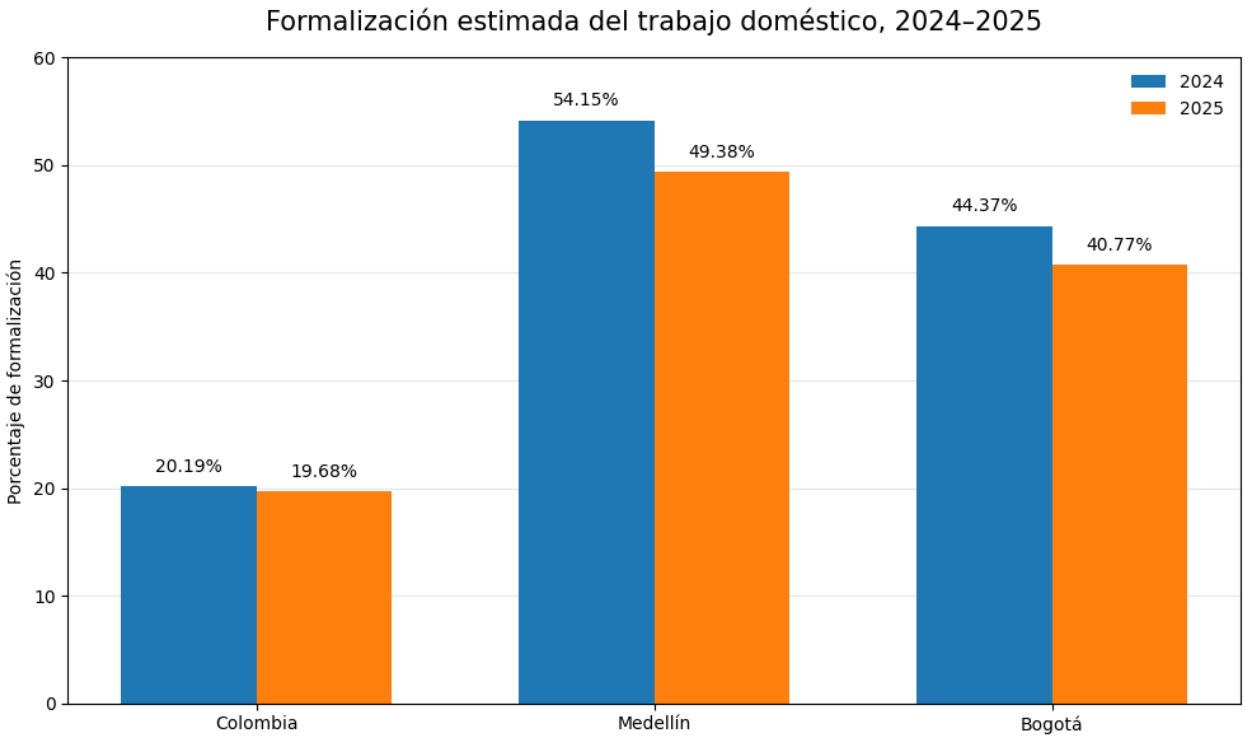
para estudiar la dependencia como limitaciones materiales de la autonomía, pero no representa a la trabajadora como la persona pasiva que cumple con su papel ni interpreta la capacidad de resistencia de la trabajadora como justificación de un incumplimiento.

2.3 Formas de vinculación laboral y existencia o ausencia de contrato

La educación y el trabajo se afectan mutuamente. Los horarios extensos o variables dificultan terminar estudios, asistir a cursos y buscar otro empleo. Para una trabajadora interna, incluso el descanso depende de las rutinas del hogar. La reducción de la jornada incide, por tanto, en el derecho a disponer del propio tiempo y construir un proyecto de vida. La categoría migrante interna no debe confundirse con una situación jurídica irregular: estas mujeres son ciudadanas colombianas y tienen los mismos derechos laborales.

Figura 2.

Formalización estimada del trabajo doméstico, 2024–2025



Nota. Elaboración propia mediante una herramienta de inteligencia artificial con datos de la Fundación Hablemos de Trabajo Doméstico et al. (2026). La gráfica compara porcentajes sectoriales de Colombia, Medellín y Bogotá; no desagrega edad, pertenencia étnico-racial ni migración.

Medellín conserva un nivel estimado superior al promedio nacional, pero cerca de la mitad del sector quedó por fuera de la formalización en 2025. La reducción de 4,77 puntos porcentuales frente a 2024 merece seguimiento. No demuestra que una reforma haya causado el cambio ni permite hablar por sí sola de una crisis; el propio informe plantea una posible reconfiguración y pide cautela (Fundación Hablemos de Trabajo Doméstico, 2026).

2.4 Condiciones particulares del trabajo doméstico interno

La jornada de las trabajadoras internas ha sido difícil de separar de la vida cotidiana del hogar. En el año base de 2013, el 91 % de las internas que respondieron a la encuesta trabajaba entre diez y dieciocho horas al día. Es un dato que pertenece a esa muestra y a ese momento. No

obstante, contribuye a explicar por qué el tiempo se convirtió en un eje de la protección jurídica posterior (Muñoz, 2019). El problema incluye las interrupciones y la disponibilidad: abrir una puerta, atender a una persona, preparar algo fuera de horario o estar en alerta por la noche. Esa acumulación impide un descanso continuo. Desde la mirada feminista, acreditar la jornada da a visibilizar el trabajo fragmentado y protege la autonomía sobre el propio tiempo.

2.5 Trato recibido y experiencias de discriminación racial o de género

Las trayectorias cualitativas recogidas en la ciudad de Medellín demuestran que el racismo puede convivir con otras formas de vivencia de la cercanía. Así, una persona empleadora puede llegar a aseverar que la persona trabajadora hace parte de la familia de esta, pero al mismo tiempo, puede vigilar sus pertenencias, controlar los espacios que pueden ser ocupados por esta o hacer determinadas consideraciones sobre su cabello. Collins (2000) expone que las imágenes que racializan a las mujeres negras contribuyen a instalar determinadas expectativas de servicio. En el trabajo doméstico es este entrecruzamiento de afecto, vigilancia y estereotipo el que hace difícil nombrar el daño, pero no lo presenta como menos real. Las respuestas de las trabajadoras -la negociación, el darse a la fuga, el documentar lo que ocurrió, la llegada a la organización colectiva- también forman parte del análisis y no permiten reducir las trayectorias a una condición de víctimas (Mazo & Pérez, 2023).

Tabla 2.

Cifras clave y límites de interpretación

Fuente y año	Resultado informado	Lectura correcta
Morales Mosquera y Muñoz Cañas (2013)	182; 57,1 % migró por trabajo; 23,8 % por desplazamiento; 85,7 % con contrato verbal.	Línea de base afrocolombiana en Medellín; no mide 2020–2026.
DANE y ONU Mujeres (2020)	669.657 a 337.632 mujeres ocupadas entre II-2019 y II-2020 (−49,6 %).	Dato nacional y femenino; sin cruce étnico ni municipal.
Mazo Vásquez et al. (2023)	Cuatro trayectorias laborales de mujeres afrocolombianas.	Profundidad cualitativa; no estima prevalencias.

Fuente y año	Resultado informado	Lectura correcta
Fundación Hablemos et al. (2026)	Medellín: 54,15 % a 49,38 % de formalización entre 2024 y 2025.	Estimación sectorial; no atribuye causa.
Fundación Hablemos et al. (2026)	Colombia: 93 % mujeres; protección completa cercana a 10–12 %.	Panorama nacional; no representa por sí solo a jóvenes negras migrantes.

Nota. Elaboración propia con datos de Morales Mosquera y Muñoz Cañas (2013), DANE y ONU Mujeres (2020), Mazo Vásquez et al. (2023) y Fundación Hablemos de Trabajo Doméstico et al. (2026).

La pandemia expuso otra fragilidad. En Colombia, las mujeres ocupadas en servicio doméstico pasaron de 669.657 en el segundo trimestre de 2019 a 337.632 en el mismo periodo de 2020, una caída cercana al 49,6 % (CONPES 4080, 2022). El dato muestra el impacto sobre un sector intensamente feminizado, pero no está desagregado por pertenencia étnico-racial ni corresponde únicamente a Medellín. El informe sectorial de 2025 estimó un total de 716.664 personas ocupadas en trabajo doméstico en todo el país colombiano y 45.592 en Medellín; aproximadamente solo el 57% del sector nacional sabía que era trabajo doméstico y existía el cuidado de la salud, pensiones y riesgos labores. Una lectura feminista reconoce la vulnerabilidad del trabajo de cuidado, mientras que el enfoque interseccional obliga a reconocer que, en ausencia de cruces de edad, racialización y migración: no se puede considerar que el impacto/reacción de este haya sido uniforme. (Fundación Hablemos de Trabajo Doméstico, 2026).

Capítulo III. Barreras para la efectividad de la protección jurídica y laboral

3.1 Informalidad contractual y dificultades probatorias

La eficacia tiene un nivel normativo y otro material. El primero pregunta si existe una regla clara, aplicable y compatible con la Constitución. El segundo examina si la trabajadora conoce esa regla, puede probar el vínculo, accede a una autoridad y obtiene una respuesta oportuna (García

Loaiza et al., 2021). Colombia tiene hoy un marco más completo que el anterior a 2020, que reconoce prima de servicios, seguridad social, jornada máxima general, contrato escrito, registro en la PILA y no discriminación. La mirada afro feminista extiende el interés en el resultado material: si dichas garantías aumentan la capacidad de decisión sobre el tiempo y el ingreso, disminuyen el trato racializado, dan lugar a la posibilidad de reclamar con apoyo colectivo. La existencia de derechos no dice por sí sola qué tanto se cumplen ni para quiénes.

La formalización estimada de Medellín muestra esa tensión. La ciudad se ubicó por encima del promedio nacional en 2024 y 2025, pero el indicador disminuyó y dejó a cerca de la mitad del sector por fuera de la formalidad en el último año. El dato no reduce el alcance de la reforma ni prueba su fracaso; indica que la ley necesita mecanismos de implementación dentro de los hogares (Fundación Hablemos de Trabajo Doméstico et al., 2026). Tampoco permite saber si la mejora o el retroceso afectaron de igual manera a jóvenes negras migrantes. Evaluar la igualdad material exige preguntar por esa distribución y no quedarse en el promedio sectorial.

Figura 3. Ruta analítica para valorar la eficacia de la protección

1. Reconocimiento **Existe una regla clara y aplicable.**	**2. Visibilidad** **Contrato, PILA, pagos y jornada dejan rastro.**	**3. Acceso** **La trabajadora conoce una ruta segura y cercana.**	**4. Respuesta** **La autoridad previene, corrige o repara a tiempo.**	5. Resultado El derecho cambia la experiencia cotidiana, amplía la autonomía y favorece la organización colectiva.

Nota. Elaboración propia a partir de la diferencia entre eficacia normativa y eficacia material desarrollada en la jurisprudencia constitucional y en la literatura sociojurídica del sector, incorporando la autonomía y la organización colectiva como criterios afrofeministas de resultado (Collins, 2000; Curiel, 2007; Corte Constitucional, 2025; García Loaiza et al., 2021).

Cuando falla un eslabón, el derecho pierde capacidad de transformar la relación laboral. Una norma puede ser pertinente, pero seguir estando lejana si no hay contrato, se desconoce la vía para la queja o la respuesta tarda en llegar (la trabajadora ya ha perdido el empleo, la vivienda). Para una norma la eficacia se medirá por la capacidad de prevenir la transgresión y de interrumpir

el incumplimiento sin trasladar toda la carga a quien se encuentra en una situación desventajosa. La mirada feminista analiza si la institución da cuenta del relato situado de la trabajadora y lo contrasta con las pruebas disponibles o bien opta por desecharlo, puesto que se trata de hechos que han tenido lugar en un espacio privado (Sentencia T-346 de 2025).

3.2 Dificultades de inspección y vigilancia en el ámbito del domicilio privado

La primera barrera consiste en la prueba de la relación laboral. El efectivo, la falta de horarios y el cambio frecuente de tareas, pues, crean escasas huellas. Cuando se extingue el vínculo, la trabajadora ha de reconstruir meses, e incluso, años a partir de mensajes, transferencias, fotografías, testimonios y recuerdos; mucho mayor es el esfuerzo si se había alimentado del hogar (Muñoz Cañas, 2019). El principio de primacía de la realidad permite valorar lo que ocurrió más allá del nombre que se le denota al acuerdo: llamar ayuda, colaboración o prestación de servicios por días a la relación no impide reconocer la existencia de un contrato cuando ha habido una prestación personal, una remuneración y una subordinación. La perspectiva feminista no sustituye a la prueba pero sí que requiere valorar su producción dentro de una relación asimétrica y evita que el incumplimiento del deber de documentar favorezca a quien estaba en la mejor posición para realizarla (Sentencia T-346, 2025).

La PILA acredita los aportes registrados, pero no demuestra por sí sola que todas las condiciones laborales se hayan cumplido. Puede existir afiliación con una base de cotización incorrecta, tareas no previstas, pagos incompletos o jornadas superiores a las pactadas. Por esa razón, la valoración debe cruzar el registro con el contrato, los comprobantes de pago, la jornada y las demás pruebas de la ejecución real del vínculo.

3.3 Diferencias entre el reconocimiento normativo y garantía material de derechos

Colombia ha eliminado varias exclusiones legales que afectaban el trabajo doméstico. La prima de servicios, así como la afiliación por semanas, el contrato escrito y la jornada máxima general son garantías concretas. No obstante, una porción importante de las relaciones sigue sin trazabilidad ni control suficientes, y la disminución de la formalización que se estimó para Medellín entre el 2024 y el 2025 prueba la necesidad de revisar la implementación. Hay una gran envergadura de la protección en su diseño, y parcial en la cotidianidad. Desde un afrofeminismo radical, su eficacia también depende de que disminuyan el trato racializado, la disponibilidad de manera ilimitada y el aislamiento, además de que aumenten la capacidad de decidir, descansar y de organizarse. La falta de datos que crucen edad, pertenencia étnico-racial, migración y ocupación impide medir con precisión esas diferencias (Fundación Hablemos de Trabajo Doméstico, 2026).

Tabla 3.

Valoración cualitativa y acciones prioritarias

Mecanismo	Brecha principal	Acción prioritaria	Eficacia
Contrato escrito y PILA	Adopción reciente y control desigual.	Modelo breve conectado con PILA.	Media; potencial alto.
Seguridad social	Aportes discontinuos.	Cruce de contrato, pago y cotización.	Parcial.
Jornada y descanso	Disponibilidad difusa en modalidad interna.	Registro de horas, pausas y noches.	Parcial.
Inspección y justicia	Hogar privado, miedo y prueba tardía.	Equipo especializado y canales discretos.	Baja a media.
Protección antirracista	Conductas sutiles y rutas separadas.	Atención laboral, racial y de género en una ruta integrada y con participación de las trabajadoras.	Parcial.
Organización colectiva	Cobertura limitada.	Apoyo autónomo a sindicatos y redes, con intervención en el diseño y seguimiento de la política.	Prometedora.

Nota. Valoración documental propia; no corresponde a un índice estadístico. Se apoya en la Corte Constitucional (2016, 2019, 2025), Crenshaw (1989), Muñoz Cañas (2019), Montoya (2019), Viveros Vigoya (2016) y Fundación Hablemos de Trabajo Doméstico et al. (2026).

La ciudad y la nación deben producir datos que crucen sexo, edad, autorreconocimiento étnico, lugar de nacimiento, modalidad interna o externa, contratación y seguridad social. La información debe proteger la identidad y construirse a partir de la participación de las organizaciones de trabajadoras. UTRASD y otras redes conocen barreras que no quedan reflejadas en un formulario ni en una cifra agregada. La producción de datos con enfoque afrofeminista es consciente de ese tipo de conocimiento situado, pero igualmente respeta criterios técnicos de calidad, comparabilidad y de confidencialidad.

Propuestas de mejoramiento:

Un modelo breve y gratuito de contrato para la prestación del servicio de trabajo doméstico por días, a tiempo completo e interno debe concretar tareas, salario, horarios, descanso, lugar de pernocta, en su caso, y forma de rescisión. Su registro puede enlazarse con la PILA mediante un procedimiento simple. El Ministerio del Trabajo precisa equipos formados en derecho laboral, género, racismo e interseccionalidad (Resolución 2050, 2022). La primera verificación puede ser la documental y remota; en el caso de que se requiera la visita al hogar, tiene que servirse de un protocolo que respete la intimidad, la seguridad de la trabajadora y el debido proceso de ambas partes.

La orientación laboral, la discriminación racial y las violencias de género requieren una puerta de entrada integrada. La mujer no debería comenzar un trámite distinto cada vez que la autoridad reclasifica el mismo conjunto de hechos (Bijos, 2007). La ruta debe ofrecer canales discretos para quienes viven en el lugar de trabajo y explicar cómo conservar mensajes, comprobantes, registros de jornada y demás elementos lícitos. No se trata de vigilar cada movimiento dentro del hogar,

sino de dejar trazabilidad suficiente sobre horas, descansos, pagos y novedades. DANE, el Distrito de Medellín y el Ministerio del Trabajo deberían acordar un módulo común que cruce sexo, edad, autorreconocimiento étnico, lugar de nacimiento, modalidad, contrato, jornada y seguridad social (Mazo & Pérez, 2023) .

Sin un módulo común, la política seguirá observando el problema de manera casi fragmentada. La implicación de UTRASD y el resto de las redes también debería extenderse al diseño, seguimiento y evaluación de la medida, respetando su autonomía, su función no puede ser únicamente la de validar decisiones ya consensuadas. Consideramos conveniente publicar una serie de indicadores, indicativos de la actuación, cada año, como, por ejemplo: indicadores sobre los contratos por escrito que se han celebrado, afiliaciones, prestaciones realizadas, reclamaciones resueltas y tiempos de respuesta, con desagregación por trabajo durante los días y modalidad interna. La información cualitativa de mujeres jóvenes afrocolombianas debe incorporarse sin revelar datos personales. Esta participación convierte a las trabajadoras en interlocutoras de la política y no únicamente en población beneficiaria (Curiel, 2007; Muñoz Cañas, 2019).

A modo de conclusión:

Los mecanismos de protección jurídica son más completos que en 2020. La prima de servicios, la seguridad social, la jornada máxima general, el contrato escrito y la protección contra la discriminación forman parte del ordenamiento colombiano. La jurisprudencia da cuenta de la vulnerabilidad estructural de las trabajadoras de casa; el feminismo da cuenta del hecho de que esa vulnerabilidad estructural está relacionada con la antigua subvaloración del cuidado; la mirada afro feminista precisa que la igualdad formal puede dejar intactas algunas formas racializadas de acometer tareas, vigilar cuerpos y repartir las oportunidades. La evidencia de la que se dispone para Medellín da cuenta de una eficacia mínima en términos materiales, las

fuentes precedentes locales devienen en la ausencia de un contrato o un largo horario, y la información más reciente estima que la formalización puede ascender a un 54,15 % de ese colectivo de trabajadoras de casa en 2024 y a un 49,38 % en 2025.

En el caso de las mujeres migrantes jóvenes negras, la brecha se da por la confluencia de necesidad de ingresos, redes empobrecidas, racismo, responsabilidades familiares, y, en la modalidad interna, vivienda vinculada al empleo. Estas condiciones limitan la posibilidad de la negociación o de la denuncia, a pesar de que no anulan la capacidad de decisión y de autoorganización de las trabajadoras. No hay datos recientes que midan específicamente a esta población; por lo tanto, no se puede medir una afectación diferencial sin nueva evidencia. La respuesta a la pregunta de investigación es que la protección es amplia, dentro del plano normativo pero limitada; en el día a día, mejor funciona cuando hay contrato, hay registro, hay información, hay rutas integradas, y hay acompañamiento; pierde toda su fuerza cuando el trabajo no se encuentra estructuralmente de manera aislada en el hogar y la trabajadora se encuentra en la necesidad de reconstruir toda la prueba cuando ha finalizado el vínculo.

La prioridad consiste en acercar los derechos a la relación concreta. Un contrato simple, una PILA accesible, inspección especializada, vías de trabajo por ramos unificadas y datos desagregados reducen la conexión entre reconocimiento y cumplimiento. El apoyo hacia UTRASD y hacia otras redes confirma que las trabajadoras son sujetas colectivas con conocimiento sobre el sector. Una lectura afro feminista también evita romantizar las resistencias: la capacidad de salir adelante no exonera al Estado ni a las personas contratantes de conmutar las obligaciones. Las raíces caminan porque las mujeres llevan memoria y proyectos propios cuando migran, pero el costo de la desigualdad no debe recaer sobre su fortaleza. Cuidar una casa ajena nunca puede exigir renunciar al descanso, a la seguridad ni a un futuro elegido.

Referencias bibliográficas

Bijos, L. (2007). Pobreza, Exclusión Social y Discriminación Étnico-Racial en América Latina. *Universitas: Relações Internacionais*, *4*(2). https://doi.org/10.5102/uri.v4i2.232

Buján, R. M. (2014). ¿El trabajo doméstico cuenta! Características y transformaciones del servicio doméstico en España. *Migraciones*, *2014*(36). https://doi.org/10.14422/mig.i36.y2014.002

Casas, P. Á. M. (2025). Mujeres afrodescendientes en Colombia: Liderazgo reparador y afro-reparaciones frente a la justicia restaurativa. *Revista Inclusiones*, *12*(2).

Casas, P. Á. M. (2025). El papel transversal y reparador de las mujeres afrodescendientes en Colombia ante una justicia restaurativa necesaria, pero insuficiente. *Revista Inclusiones*, *12*(2). https://doi.org/10.58210/fprc3621

CONPES 4080. (2022). Gobierno aprueba política de Estado por la equidad de las mujeres. *Gobierno Aprueba Política de Estado Por La Equidad de Las Mujeres*. https://colaboracion.dnp.gov.co/cdt/Conpes/Econ%C3%B3micos/4080.pdf

Crenshaw. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. . *University of Chicago Legal Forum, 1989(1), 139–167.* https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=uclf

Fundación Hablemos de Trabajo Doméstico. (2026). *Fundación Bien Humano, Escuela Nacional Sindical, UTRASD, FENATRAD, & UNTHA. (2026). ¿Se está reconfigurando el mercado de trabajo doméstico en Colombia? Y una recuperación que obliga a la cautela.* . https://trabajodomestico.org/wp-content/uploads/2026/07/ESTUDIO-MERCADO-LABORAL-TRABAJO-DOMESTICO.pdf

Ley 1788. (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. . *Congreso de La República de Colombia Diario Oficial No. 49.927.* https://cijuf.org.co/sites/cijuf.org.co/files/normatividad/2016/Ley%201788%20de%202016.pdf

Ley 2101. (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. . *Congreso de La República de Colombia. Diario Oficial No. 51.735.* https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=166506

Ley 2466. (2025). Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia. *Colombia, Congreso de La República.* https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=181933

Mazo, V., & Pérez, G. (2023). Discriminación racial: un acercamiento a las voces de las mujeres afrocolombianas del trabajo doméstico en Medellín [. *Trabajo de Grado de Pregrado, Universidad de Antioquia*. https://redcol.minciencias.gov.co/Record/UDEA2_4e4963f7624981c6330d2bf02b07034f

Ministerio del Trabajo de Colombia. (2024). *El trabajo doméstico es trabajo: campaña para promover los derechos de las trabajadoras domésticas*.

https://www.mintrabajo.gov.co/comunicados/2024/junio/-el-trabajo-domestico-es-trabajo-campa%C3%B1a-para-promover-los-derechos-de-las-trabajadoras-domesticas

Muñoz, C. S. M. (2019). ¡Del dicho al hecho! Las luchas de las mujeres afrocolombianas en Medellín por la reivindicación de los derechos de las trabajadoras domésticas de Colombia. *La Manzana de La Discordia*, *14*(2), 119–155. https://doi.org/10.25100/lamanzanadeladiscordia.v14i2.8833

Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Diálogo social tripartito de ámbito nacional: Una guía de la OIT para una mejor gobernanza. OIT.* https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@dialogue/documents/publication/wcms_548547.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2017). *C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)*. ILO.

Quesada, R. (2011). La dignificación del trabajo doméstico: el Convenio nº 189 de la Organización Internacional del Trabajo, 2011. In *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (Number 27).

Sampieri, R. (2006). Ampliación y fundamentación de los métodos mixtos. In *Metodología de Investigación* (Vol. 6).

Sanz Sáez, C. (2019). Profesionalización efectiva del servicio doméstico. Un trabajo pendiente. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, *9*(2). https://doi.org/10.46661/lexsocial.4217

Sentencia T-046. (2019). M. P. Gloria Stella Ortiz Delgado; expediente T-6.890.904. *Corte Constitucional de Colombia, Sala Sexta de Revisión.* https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/t-046-19.htm

Sentencia T-185. (2016). *Procedencia de la acción de tutela como mecanismo transitorio para el reclamo de acreencias laborales derivadas de un contrato de trabajo a una empleada que presta servicios domésticos cuando en el trámite de acción de tutela fallece la accionada. El derecho a la estabilidad laboral reforzada de empleadas del servicio doméstico con enfermedades catastróficas.* https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-185-16.htm

Sentencia T-346. (2025). (M. P. Paola Andrea Meneses Mosquera; expediente T-10.901.033). *Corte Constitucional de Colombia, Sala Séptima de Revisión*. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2025/t-346-25.htm

Viveros, V. M. (2016). interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. *Debate Feminista*, *52*. https://doi.org/10.1016/j.df.2016.09.005