

CONDICIONES LABORALES DEL SERVICIO DOMÉSTICO EN EL DERECHO COMPARADO COLOMBIANO Y MEXICANO DURANTE EL PERIODO DE 2022 AL 2024

WORKING CONDITIONS OF DOMESTIC SERVICE IN COLOMBIAN AND MEXICAN COMPARATIVE LAW DURING THE PERIOD OF 2022 TO 2024

Manuel Mauricio Moreno Villamizar
<https://orcid.org/0000-0002-5259-6120>
Universidad Santo Tomás
manuelmoreno@ustavillavicencio.edu.co
Colombia

Sandra Luz Navarrete Mendoza
<https://orcid.org/0009-0007-0654-3523>
Universidad Vizcaya de las Américas
sandranavarrete5022@gmail.com
México

<https://doi.org/10.24265/voxxuris.2025.v43n2.06>

Recibido: 2 de mayo del 2024

Aceptado: 8 de noviembre del 2024

SUMARIO

- Introducción
- Realidad socio jurídica del servicio doméstico
- Derecho comparado en el marco jurídico colombiano y mexicano
- El trabajo del servicio doméstico en condiciones dignas
- Conclusiones
- Referencias

RESUMEN

Las condiciones laborales de las personas dedicadas al servicio doméstico evidencia situaciones asimétricas de injusticia e inequidad en las relaciones de trabajo, por la forma como se infravalora y menosprecia dicha actividad humana, que induce a contextos de exclusión, desregularización, injusticia e informalidad laboral. Los referentes legales de los trabajadores de servicio doméstico en Colombia y México están garantizados en el ordenamiento jurídico interno de cada país, en coherencia con las normas internacionales del trabajo, pero al confrontarse con la realidad desvela una condición de desamparo y desprotección de los derechos mínimos e irrenunciables que gozan los trabajadores sin discriminación.

La comparación de los contextos socio jurídicos que afrontan los trabajadores de servicio doméstico en el ámbito colombiano y mexicano, desvelan situaciones de injusticia

social por las condiciones de precariedad laboral expresas en salarios indignos, jornadas laborales extensas, sobrecarga laboral, descanso no remunerado y el desconocimiento en el pago de las prestaciones sociales y cobertura de los aportes al sistema de seguridad social, generando condiciones de injusticia e inequidad en las relaciones de trabajo sin desconocer la marcada discriminación social que están sujetos esta parte de la población por su nivel socioeconómico, académico y de género, subvalorando y discriminando la actividad del servicio doméstico. En estos términos, se plantea como problema de investigación en el presente artículo ¿Cuáles son las condiciones de trabajo de las personas dedicadas al servicio doméstico en el derecho comparado colombiano y mexicano durante el periodo de 2022 al 2024?

PALABRAS CLAVES

Condiciones laborales, derecho comparado, informalidad, servicio doméstico, seguridad social.

ABSTRACT

The working conditions of people engaged in domestic service reveal asymmetric situations of injustice and inequity in work relations, due to the way in which this human activity is undervalued and undervalued, which leads to contexts of exclusion, deregulation, injustice and informality in the workplace. The legal references for domestic service workers in Colombia and Mexico are guaranteed in

the internal legal system of each country, in accordance with international labour standards, but when confronted with reality, it reveals a condition of helplessness and lack of protection of the minimum and inalienable rights that workers enjoy without discrimination. The comparison of the socio-legal contexts faced by domestic service workers in Colombia and Mexico reveals situations of social injustice due to precarious working conditions expressed in unworthy wages, long working hours, work overload, unpaid rest and lack of knowledge in the payment of social benefits and coverage of contributions to the social security system, generating conditions of injustice and inequity in labor relations without ignoring the marked social discrimination to which this part of the population is subject due to their socioeconomic, academic and gender level, undervaluing and discriminating against the activity of domestic service. In these terms, the research problem raised in this article is: What are the working conditions of people dedicated to domestic service in Colombian and Mexican comparative law during the period of 2022 to 2024?

KEYWORDS

Working conditions, comparative law, informality, domestic service, social security.

INTRODUCCIÓN

El contexto del mundo del trabajo en el ordenamiento jurídico internacional está direccionado por las políticas públicas de gobernanza global de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, que han sido demarcadas en relación a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, con el fin de lograr una transformación razonable del orden económico, social y ambiental, particularmente el objetivo octavo denominado “trabajo decente y crecimiento económico”, cuyo lineamiento tiende a “promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente” a través de una serie de metas como estrategias en la lucha contra la pobreza, la desigualdad y la reivindicación del trabajo en condiciones dignas y decentes (Naciones Unidas, 2015a).

El papel predominante de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- es la defensa y promoción de los derechos laborales que han sido pactados en consenso por las naciones a través de los convenios y recomendaciones, estableciendo Normas Internacionales del Trabajo -NIT-, para que los Estados miembros

incorporen en el ordenamiento interno estas garantías laborales, y de forma categórica rechace el trabajo infantil, el trabajo forzado y la trata de personas que son vinculadas a la cadena de suministro a través de la violencia o aprovechándose del estado de necesidad o vulnerabilidad de los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

En estos términos, siguiendo la estructura kantiana del deber ser que ha sido determinado en su imperativo categórico normativo (Kant M., 2003, pág. 40), en relación a los derechos y principios que protegen el trabajo humano, implicando acatar y cumplir con lo previamente establecido en el ordenamiento jurídico, para lograr la reivindicación de la labor humana, donde las autoridades públicas y sociedad en general, están llamadas a una deconstrucción hermenéutica e interpretativa del valor del trabajo en condiciones decentes, dignas y justas. Es el llamado global de promover condiciones laborales justas, para lograr una verdadera reivindicación de los derechos de los trabajadores, particularmente de las personas dedicadas al servicio doméstico, quienes reclaman un trato en igualdad de condición y un trato preferente o diferencial, frente a las acciones discriminatorias que han sido sujetos estos trabajadores en el contexto colombiano y mexicano por la marcada desigualdad asimétrica y de marginalidad.

El trabajo doméstico es un oficio que en gran parte la ejercen las mujeres, y sufren una discriminación laboral por género, en la forma como se infravalora su labor, la remuneración paupérrima, violencia de género, sobre carga laboral y jornadas extensas de trabajo entre otros aspectos, que en últimas confluyen en situaciones de vulnerabilidad y afectación en sus condiciones de una vida digna y decente (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2024).

El artículo tiene como objetivo desvelar las condiciones socio jurídicas de trabajo de las personas dedicadas al servicio doméstico en el derecho comparado colombiano y mexicano, reivindicando derechos laborales de orden público durante el periodo de 2022 al 2024; en este sentido, se estructura el análisis del presente artículo en tres momentos: en **primer lugar**, la realidad socio jurídica del servicio doméstico, planteando una descripción de marginalidad y discriminación de este oficio en el mundo del trabajo; en **segundo lugar**, el derecho comparado en el marco jurídico

colombiano y mexicano, estableciendo una relación y contraste normativo de las garantías previamente establecidas; y en **tercer lugar**, el trabajo del servicio doméstico en condiciones dignas, argumentando razonablemente la reivindicación efectiva de los derechos laborales del servicio doméstico.

El diseño metodológico de investigación es de carácter aplicada y comparativa, entendida la primera como el análisis razonable de las fuentes del derecho en su integración, interpretación y aplicación del marco jurídico, especialmente de las normas y principios del derecho laboral, y, en segundo lugar, el método comparativo, al establecer una relación del derecho colombiano que reconoce el derecho del trabajo como un derecho humano y fundamental con el derecho mexicano, primer referente constitucional del mundo laboral que determina la función social del trabajo (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917, art. 123), situando de esta forma, analogías y diferencias entre cada uno de los ordenamientos jurídicos de estudio (Pegoraro & Rinella, 2016, pág. 322ss), para determinar un contraste entre la facticidad y validez, es decir, entre lo establecido en la norma y la realidad de las condiciones laborales de aquellas personas dedicadas al servicio doméstico; y determinando un enfoque de investigación de carácter socio jurídico, cuando se analiza el fenómeno de las condiciones laborales de una parte del sector productivo laboral en el contexto colombiano y mexicano.

REALIDAD SOCIO JURÍDICA DEL SERVICIO DOMÉSTICO

El contexto socio jurídico del trabajo de aquellas personas dedicadas al servicio doméstico en el ámbito colombiano y mexicano, desvela situaciones asimétricas de vulneración de los derechos laborales que han sido reconocidos en la era de la globalización como cartas de triunfo por los logros históricos, sociales y garantías de protección, pero al confrontarse la realidad con lo previamente establecido en el marco jurídico, se determina una transgresión sistemática de la dignidad humana, evidenciado en tratos degradantes, jornadas extensas, sobrecarga laboral, salarios por debajo del mínimo, inestabilidad en el trabajo, desconocimiento efectivo del descanso remunerado, omisión en la entrega de dotación, elementos de protección personal o auxilio de transporte, y que no decir, el reconocimiento de las prestaciones sociales, afiliación y aportes al sistema de seguridad social, entre otros derechos.

Así pues, según los vínculos de trabajo que viven inmersas esta parte de la población, se analiza en un primer momento el carácter normativo del servicio doméstico en gran parte de los países de Latinoamérica, para luego centrarnos en el ámbito colombiano y mexicano, detallando una regulación similar del marco legal, que de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el Convenio 189 de 2011, define el oficio doméstico como “aquellas labores que tienen una relación estrecha y directa en el hogar”. Es así, que el marco jurídico de los países de América Latina sobre el trabajo doméstico lo describe de la siguiente forma:

- *En Argentina*, la Ley 26.844 del Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares de 2013, en su artículo 2, señala que “toda prestación de servicios o ejecución de tareas de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas del hogar”.
- *En Brasil*, la Ley 5859 que regula lo relativo al empleo doméstico de 1972, en el artículo 1, determina “aquel que presta servicios de carácter continuo y con fines no lucrativos a la persona o familia dentro de su ámbito residencial”.
- *En Bolivia*, la Ley 2450 sobre la regulación del trabajo asalariado del hogar de 2003, en el artículo 1, prescribe:
Trabajo asalariado del hogar, es aquel que se presta en menesteres propios del hogar, en forma continua, a un empleador o familia que habita bajo un mismo techo. Están considerados en este sector, los que realizan trabajos de cocina, limpieza, lavandería, aseo, cuidado de niños, asistencia y otros que se encuentren comprendidos en la definición, y sean inherentes al servicio del hogar. No se considera trabajo asalariado del hogar, el desempeñado en locales de servicio y comercio, aunque se realicen en casas particulares.
- *En Chile*, el Código de Trabajo, Ley 18.620, en el capítulo IV sobre el contrato de trabajadores de casa particular de 1986, en el artículo 142, define que,
[...] son trabajadores de casa particular las personas naturales que se dediquen en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar.
- *En Colombia*, la Ley 1595 sobre el trabajo decente de las trabajadoras y trabajadores domésticos de 2012, en el artículo 1 señala como “la expresión trabajador doméstico designa a toda persona, de género femenino o género

masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo”.

- *En Costa Rica*, la Ley 8726 sobre el trabajo doméstico remunerado de 2009, en el artículo 1, indica que,
[...] son las que brindan asistencia y bienestar a una familia o persona, en forma remunerada; se dedican, en forma habitual y sistemática, a labores de limpieza, cocina, lavado, planchado y demás labores propias de un hogar, residencia o habitación particular, que no generan lucro para las personas empleadoras; también pueden asumir labores relativas al cuidado de personas, cuando así se acuerde entre las partes y estas se desarrollen en la casa de la persona atendida.
- *En México*, el Código de Trabajo en el capítulo XIII sobre los trabajadores domésticos de 1986, en el artículo 331, identifican aquellas personas “que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia”.
- *En Panamá*, el Código de Trabajo, en el capítulo sobre trabajadores domésticos de 1971, en el artículo 230, prescribe a este grupo como “los que prestan, en forma habitual y continua, servicios de aseo, asistencia u otros propios del hogar de una persona o de miembros de una familia”.
- *En Uruguay*, la Ley 18065 sobre la regulación del trabajo doméstico de 2006, en el artículo 1, señala que,
Trabajo doméstico es el que presta, en relación de dependencia, una persona a otra u otras, o a una o más familias, con el objeto de consagrarles su cuidado y su trabajo en el hogar, en tareas vinculadas a éste, sin que dichas tareas puedan representar para el empleador una ganancia económica directa.
- *En Venezuela*, la Ley Orgánica del Trabajo de 2012, en el artículo 207 define a,
Los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en un hogar o casa de habitación o a una persona determinada para su servicio personal o el de su familia, tales como choferes particulares, camareros, camareras, cocineros, cocineras, jardineros, jardineras, niñeros, niñeras, lavaderos, lavanderas, planchadoras, planchadores y otros oficios de esta misma índole, se regirán por lo contenido en esta Ley a todos sus efectos.

Gran parte de las definiciones legislativas sobre el trabajo doméstico no se relacionan en simples quehaceres del hogar, sino que, del mismo modo, implican actividades de cuidado de personas, trabajo en jardinería, portería y vigilancia entre otras diligencias, siempre y cuando guarden una relación estrecha en el

ámbito del hogar (Organización Internacional del Trabajo, 2021a). Ahora bien, el trabajo doméstico en el contexto global tiene un grado discriminatorio, al considerarlo como un trabajo no calificado, infravalorado y marginal, labor propia del género femenino (Ministerio de Trabajo, 2020), donde acceden personas que no tienen un cierto nivel de escolaridad y representando en gran parte aquella población más pobre y desprotegida de la sociedad, con retribuciones salariales paupérrimas y en condiciones precarias (Anderson, 2002).

La OIT al expedir el Convenio 189 describe la realidad socio jurídica de injusticia social que viven inmersos los trabajadores de servicio doméstico, que han sido determinadas en el preámbulo de la Norma Internacional del Trabajo, señalando acciones concretas para la reivindicación de los derechos, frente al menosprecio y desprotección de las garantías mínimas laborales, donde afectan principalmente a “las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos” (Organización Internacional del Trabajo, 2011).

Por este motivo, el menosprecio de la actividad laboral del hogar con expresiones semánticas denigrantes como “*chacha, muchacha de servicio, criada, sirvienta, manteca, guiso, negra e india*”, son entre otras palabras disonantes y arbitrarias que insultan la condición humana, reflejando discriminación social que no solamente se evidencia en apelativos ofensivos, sino también, en la forma como se les excluyen de sus derechos inherentes e irrenunciables, exigiendo a los Estados miembros de la OIT, la implementación de políticas públicas igualitarias que promuevan los derechos de todos sus asociados, comenzando por el reconocimiento de la labor del servicio doméstico como un trabajo que tiene el mismo amparo constitucional y legal en igualdad de condiciones, justicia y equidad.

Ahora bien, el reporte periódico del Consejo para prevenir y eliminar la discriminación en la ciudad de México cuyo objetivo principal radica en defender los derechos del trabajo de las personas dedicadas al servicio doméstico y denuncian todas aquellas situaciones de precariedad laboral que les imponen, desconociendo condiciones dignas y justas en las relaciones de trabajo. Los reportes del

mencionado consejo determinan tres causales relevantes que inciden en la discriminación socio jurídica del trabajo doméstico, como lo son las condiciones socio económica, la apariencia física y el nivel de escolaridad (Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2021). Igualmente, reitera en sus denuncias las diversas formas de discriminación, trato degradante y segregacionista que se les impone a esta parte de la población, marcada principalmente por la tonalidad de piel y grupo étnico de procedencia (Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2022).

En el ámbito colombiano, la realidad de la informalidad es elevada, que de acuerdo al reporte trimestral del DANE, entre los meses de marzo a mayo de 2024, la informalidad representó el 55,9% de la población laboral, es decir, que de cada 100 trabajadores se encuentran 55 ajenos de las garantías mínimas laborales y sin cobertura en seguridad social integral (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2024), y según reporte de formalización laboral del trabajo doméstico de la Universidad de los Andes, el 80% de las personas dedicadas a esta actividad laboral se encuentran en la informalidad, representando casi 700.000 personas, donde la mayoría de ellas son mujeres que viven desprotegidas de los derechos (Uniandes, 2022).

El Ministerio de Trabajo señala el elevado índice de informalidad que se encuentran los trabajadores de servicio doméstico y merecen un trato digno y decente a partir del efectivo y real cumplimiento del marco jurídico laboral para lograr la justicia social, y de manera particular, que los empleadores cumplan con el deber legal de proteger a las personas que se dedican al trabajo doméstico a través de las garantías laborales y cobertura integral del sistema de seguridad social (Ministerio del Trabajo, 2023), contrastado con la realidad por las cifras que miden la informalidad del sector, evidenciando una vulnerabilidad de la actividad humana del oficio doméstico (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2020), y por ende, exige políticas públicas de inclusión y justicia para el fomento de un trabajo doméstico en la formalidad (El Espectador, 2022).

Al igual que las condiciones laborales de los trabajadores de servicio doméstico en Colombia, la realidad socio jurídico de México son similares, porque de acuerdo al máximo tribunal mexicano, la Suprema Corte de Justicia, reconoce cómo la seguridad

social de esta parte de la población laboral objeto de estudio, son y seguirán siendo un tema pendiente, que se les deben garantizar la reivindicación de sus derechos (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2018a) y la sociedad en general está en deuda por el elevado número de trabajadores que se encuentran desprotegidos del sistema, y lo más crítico radica en que no se tienen respuestas concretas y efectivas para la resolución del problema (Centro de Estudios Constitucionales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2022). Qué no decir, el auge de organizaciones sin ánimo de lucro en el Estado mexicano en defensa de los derechos laborales de las trabajadoras de servicio, que elevan constantemente la voz de protesta y una lucha por la reivindicación de los derechos que están reconocidos en la misma Carta Política del artículo 123, al garantizar el trabajo en condiciones dignas y sociales (Ciudad Defensora, 2020a).

Se deduce por consiguiente, la precarización y marginación de esta parte de la población en el ámbito colombiano y mexicano, radicado en la vulneración de derechos y garantías de los trabajadores de hogar, que no solamente refiere a una situación problemática interna de cierto Estados, sino tiene una afectación de orden global, porque según los estudios realizados por la OIT, en Latinoamérica para el año 2019, habían 14,8 millones de trabajadoras domésticas en la región, donde solamente un número de 4,1 millones de trabajadores del hogar pueden acceder efectivamente a sus derechos, representando un porcentaje sobre el valor total del 27,7% con garantías mínimas que deben tener todos los trabajador, mientras que el saldo restante del 72,3% viven excluidos y en ambientes de precarización. Las estadísticas del mercado global, indica el significativo número de 73 millones de personas dedicadas a dicha labor, sin derechos laborales y con la gravedad de que dichas cifras pueden ser mayores, y con el atenuante de afectar aún más el desamparo en las mujeres que pondera el 93% de la población total (Organización Internacional del Trabajo, 2021b).

La discriminación social del oficio doméstico detalla de igual forma, la manera de concebir este trabajo como una labor insignificante y no cualificada de la mano de obra, que realmente es fruto del lastre histórico del colonialismo y periodo del esclavismo que vivieron los pueblos ancestrales y siguen permeando la sociedad actual con conductas de algunos empleadores que

denigran la condición humana y menosprecian el valor de ciertas labores u oficios (Comisión Económica Para América Latina y el Caribe, 2020), como ocurre con la labor del hogar, actividad despreciada, con tratos injustos que no merecen el reconocimiento en igualdad frente a los demás trabajos y oficios, constituyéndose una paradoja entre el fenómeno del mercantilismo y la deshumanización de las relaciones sociales contemporánea, reduciendo al ser humano a un simple objeto, cosificado e instrumentalizado, tal como lo denuncia y critica el máximo tribunal colombiano, al afirmar:

4.8... Los seres humanos no son objetos o instrumentos, que solo sean valiosos en la medida de su utilidad a los fines individuales o económicos de los demás. Las personas tienen un valor en sí mismas, y al experimentar una afectación de salud no pueden ser tratadas como las mercancías o las cosas, que se desechan ante la presentación de un ‘desperfecto’ o ‘problema funcional’. (Corte Constitucional, 2017).

Persiste en la actualidad una continua y descarada asimetría en las relaciones de trabajo frente a la labor doméstica, determinando una desproporción entre las partes, que por un lado, inicia con la preponderancia del señor y dueño sobre la actividad laboral de sus dependientes, y por otro lado, reduciendo a los trabajadores como súbditos o siervos que están sujetos a la anarquía o poder dictatorial de sus patrones, quienes desconocen de manera unilateral la efectividad de los derechos laborales prescritas en el ordenamiento jurídico. Una forma discriminatoria del oficio doméstico parte en expresiones degradantes como “sirvienta” que hacía parte del marco jurídico colombiano, expresión que fue demanda por inconstitucional frente a su connotación peyorativa, ofensiva y degradante de la dignidad humana, donde la Corte Constitucional en su control abstracto a través de la sentencia C-001 del 2018, declaró inexecutable la expresión del artículo 2267 del Código Civil, por el simple hecho de ser contrarios a los pilares fundamentales del modelo de Estado Social de Derecho, que están claramente determinados en la dignidad, trabajo y solidaridad.

El ámbito socio jurídico actual la inequidad de los trabajadores dedicados al hogar, surgen de igual forma, cuando los empleadores abusan del poder de subordinación que termina precarizando esta parte de la población por el incumplimiento de las normas del trabajo, al imponer condiciones contrarias a la ley, que en sí son ineficaces, pero para ser garantizadas se debe acudir a la jurisdicción ordinaria a través

de una demanda laboral, proceso que en la mayoría de los casos desconocen o no lo asumen por el aparente costo que les pueda generar la asesoría de un profesional del derecho, ignorando que pueden ser representadas por entidades e instituciones de educación superior en defensa de sus derechos, evidenciando el contexto de especial protección constitucional frente al grado de vulneración que están sujetas las trabajadoras del servicio doméstico:

39. El trabajo doméstico remunerado es, en su mayor parte, asumido por mujeres, motivo suficiente para que el Estado deba desplegar esfuerzos adicionales en la dirección de superar las desigualdades y garantizar la existencia de condiciones de trabajo decentes para ellas. Además, entre las mujeres, muchas trabajadoras del servicio doméstico pertenecen a grupos étnicos minoritarios, y otras tantas no han cumplido los dieciocho años de edad, lo que significa que, dentro del grupo, en sí mismo compuesto por personas de especial protección constitucional, se encuentran también mujeres en las que concurren otras circunstancias de vulnerabilidad, cuyas condiciones son entonces relevantes para la Constitución Política. (Corte Constitucional, 2014).

La economía informal en relación al fenómeno de la globalización exige una deconstrucción del derecho, porque de acuerdo al análisis estadístico de la OIT para el año 2022, es absolutamente vergonzoso el grado de informalidad que se encuentran las personas dedicadas a la labor doméstica, donde la mitad de esta parte de la población a nivel mundial, solamente el 49,9% están cubiertos por lo menos de alguna prestación del sistema de seguridad social, mientras que el otro porcentaje, es decir, el 50,1% se encuentran ajenos de las garantías mínimas que se evidencia en la desregularización del mundo laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2022). La informalidad es una realidad muy marcada en el contexto latinoamericano que prima de garantías mínimas laborales e irrenunciables denotando una injusticia social (Moreno, 2021), particularmente en esta parte de la población laboral de servicio doméstico.

DERECHO COMPARADO EN EL MARCO JURÍDICO COLOMBIANO Y MEXICANO

El oficio del trabajo doméstico representa uno de los sectores laborales con mayor grado de vulnerabilidad en el ámbito latinoamericano, demandando una serie de acciones concretas que articule políticas públicas de formalización y cumplimiento efectivo de la normatividad vigente; de ahí que, el objeto central del presente

acápites radica en contrastar la labor del servicio doméstico en el derecho comparado frente a las garantías establecidas del ordenamiento jurídico colombiano y mexicano, detallando como las personas dedicadas a este oficio se les violenta sus derechos laborales.

Es importante aclarar la connotación del derecho al trabajo en el ámbito actual como un resultado del devenir histórico y social, que fue reconocido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el contexto del ordenamiento jurídico internacional y como un derecho fundamental, desde el momento en que fue incorporado y establecido de esa forma en la normatividad interna de cada Estado, exigiendo la garantía y protección de los mismos frente a las políticas públicas de ordenanza global que antepone la *lex mercatoria* o modelo económico imperante, para lograr la reivindicación del trabajo y de la seguridad social, como un derecho y no como un simple privilegio o *dadiva* contractual; en otras palabras, la relevancia del derecho laboral parte en el efectivo cumplimiento de lo establecido en la norma, involucrando el acatamiento de los lineamientos que han sido previamente regladas y han sido vinculadas con la dignidad humana, por consiguiente, no pueden ser desconocidas por un acuerdo entre partes o de manera unilateral, omitiendo el carácter de orden público e irrenunciable del derecho laboral.

En estos términos, el contraste entre la realidad y la formalidad del trabajo de las personas dedicadas al servicio doméstico surge desde el momento cuando se analiza y aplica la norma laboral en el ámbito de estos trabajadores, verificando que en la práctica, mantienen jornadas y horarios de trabajo extensas, remuneraciones salariales paupérrima, desamparados de las garantías de protección social y seguridad social, entre otros derechos que han sido transgredidos de manera sistemática, de conocimiento público y bajo la aquiescencia de las autoridades competentes, donde por ejemplo en el contexto mexicano para el año 2019, ponderaba la cifra del 63,5% de los trabajadores devengaban sobre el salario mínimo legal y el otro 36,5% percibían menos del mínimo, mientras que la remuneración en Colombia de los trabajadores domésticos era mayor al nivel de inequidad, porque el 51% de los trabajadores del servicio doméstico ganaban el mínimo, es decir, la mitad de los trabajadores lograron obtener un salario mínimo legal mensual vigente, mientras que el otro 49% devengaron menos del mínimo (Organización Internacional del Trabajo, 2021c, pág. 42).

La política pública de gobernanza global y el ordenamiento jurídico interno de cada Estado está llamado a proteger la labor del servicio doméstico a través del acatamiento de los derechos laborales inmersos en el Convenio No. 189 de la OIT, pero evidenciando un tenue compromiso social de los gobiernos al constatarse como de los 187 Estados miembros, solamente 35 Estados lo han ratificado y de ese reducido número, solo 18 Estados pertenecen a la región de América Latina y el Caribe; Colombia por ejemplo lo ha ratificado a través de la Ley 1595 de 2012 y depositado ante la Organización Internacional del Trabajo el día 9 de mayo de 2014; México en cambio, lo ratificó por medio del Decreto 02/07/2021 y depositado ante la OIT el día siguiente, es decir, el día 3 de julio de 2021, determinando el compromiso social de mejorar las condiciones laborales del servicio doméstico, como también, la igualdad y justicia social de todos los sectores productivos, sin discriminación. Se entiende por depósito la forma cómo se registran los Convenios de la OIT ante la oficina titular de la Dirección General de la Organización para que empiece a correr el término de vigencia. De igual manera, mantiene una coherencia con las políticas públicas que fueron pactadas en el orden internacional a través de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, particularmente con el objetivo octavo sobre el trabajo decente y crecimiento económico (Naciones Unidas, 2015b), con el fin central de erradicar la pobreza y asegurar la prosperidad de todos sus asociados.

El trabajo como condición propia e inherente del ser humano no puede caer en una simple instrumentalización de la labor en contextos mercantilistas, que enajenan y desconocen la dignidad humana, fin teleológico último del derecho, que de acuerdo al planteamiento kantiano, la persona es la máxima del derecho, convertido en ley universal o imperativo categórico, que se subsume en el respeto de cada persona como fin en sí mismo (Kant E. , 2001, pág. 335); en estas palabras, es concluyente determinar el carácter prevalente del ser humano, que en el presente artículo se analiza desde la hermenéutica y comparación del marco jurídico colombiano y mexicano, que requiere un reconocimiento del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, por ende, implica proteger el trabajo del oficio doméstico, por lo menos en los siguientes derechos:

- Formalización laboral por medio de un contrato de trabajo.
- Reconocimiento de una jornada laboral ordinaria máxima de trabajo.

- Remuneración salarial.
- Trabajo en condiciones digna, justa y decente.
- Reconocimiento de prestaciones sociales.
- Reconocimiento del descanso remunerado.
- Reconocimiento de la seguridad social en salud, riesgos laborales y pensiones.
- Reconocimiento de dotación, elementos de protección personal y auxilio de transporte

Se analiza a continuación cada uno de los ítems detallados con antelación aplicando e interpretando el método comparativo, previamente establecido el marco jurídico colombiano y mexicano.

Formalización laboral por medio de contrato de trabajo

La normatividad colombiana determina que el contrato de trabajo de acuerdo con su forma puede ser verbal o escrito, donde ambas modalidades tienen los mismos derechos, es decir, que para su validez no requieren de una solemnidad jurídica; y de acuerdo a la duración, puede ser fijo, indefinido, obra labor o un contrato de trabajo ocasional, tal como lo refiere el Código Sustantivo de Trabajo en el artículo 37 sobre las formas de contratar y en el artículo 46 sobre la duración del contrato. Los trabajadores de servicio doméstico tienen las mismas garantías laborales que cualquier trabajador, técnico o profesional, porque es reconocido el trabajo en el orden interno como un derecho fundamental, que, frente a los abusos de poder, el Ministerio de Trabajo puede sancionar administrativamente o acudir a la jurisdicción laboral para garantizar los derechos vulnerados. Cabe aclarar que las sanciones que impone el Ministerio de Trabajo son de carácter administrativo, porque no está facultado en reconocer los vínculos de trabajo entre las partes, situación que solamente procede ante la jurisdicción ordinaria laboral, es decir, interponiendo una demanda laboral, ante los jueces de competencia laboral y de manera excepcional ante la jurisdicción constitucional por medio de la acción de tutela, cuando se vulnera un derecho fundamental como ocurre en el caso de ser despedida en estado de embarazo o encontrarse enferma, incapacitada o con alguna pérdida de capacidad laboral, garantizándole de esta manera una especial protección constitucional por su debilidad manifiesta como ocurre con la figura jurídica de la estabilidad laboral reforzada o estabilidad ocupacional reforzada (Corte Constitucional, 2019).

La normatividad laboral mexicana referente al contrato de trabajo señala que el contrato puede ser de igual forma verbal o escrita, donde ambas modalidades gozan de las mismas garantías y validez del contrato, e instituye una duración del contrato que puede ser determinado, indeterminado, obra labor o temporal, según lo expreso en la Ley Federal del Trabajo de México, artículo 26 sobre la validez del contrato escrito como el no escrito y el artículo 35 donde determina la duración. El servicio doméstico tiene las mismas garantías laborales de cualquier empleo, que es reconocido y protegido por el Estado de México como un derecho humano, al ser incorporado esta categoría en el ordenamiento jurídico interno a partir del año 2012, brindando por consiguiente una protección constitucional y legal que esta expresa en la Ley Federal del Trabajo. Importante comprender que la entidad pública encargada de investigar y sancionar los abusos contra los trabajadores era la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pero a partir del año 2022, desaparece esta entidad para ser trasladada a los tribunales laborales, como aquella instancia jurisdiccional de justicia que dirimirá los conflictos laborales entre las partes, es decir, entre los patrones y trabajadores. De igual manera, la categoría jurídica de estabilidad laboral es reconocida por el máximo tribunal de justicia de México (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2021).

Reconocimiento de una jornada laboral ordinaria máxima de trabajo

La jornada de trabajo para el año 2024 en Colombia es de 46 horas semanales que se distribuyen a lo largo de la semana, implementando las políticas públicas de orden internacional en el orden interno, que fueron expresos en el Convenio 047 de 1935 y Recomendación 116 de 1962 de la OIT, al invitar a los Estados miembros a reducir la jornada laboral a 40 horas (Organización Internacional del Trabajo, 2018), política pública que fue acogida en la Ley 2101 de 2021, al reducir la jornada laboral de manera gradual, pasando de 48 horas a 42 horas semanales, entrando en vigencia la norma a partir de la segunda quincena del mes de julio de 2023 y de manera progresiva llegará a la mínima a partir del año 2026, comprendiendo que esta reducción solamente aplica para aquellos trabajadores que tienen una jornada laboral de 48 horas, que en el caso concreto de las trabajadoras de servicio doméstico interna,

la jornada es de 60 horas y se va a reducir hasta 54 horas, constituyendo una desproporción contra este sector productivo de trabajo.

Las razones jurídicas que excluyen la jornada ordinaria laboral en los trabajadores de servicio doméstico internas se fundamenta en el Código Sustantivo de Trabajo, artículo 162, numeral primero del literal b, que permite una jornada laboral mayor de la ordinaria y declarado exequible por la Corte Constitucional (Corte Constitucional, 1998), al diferenciar entre servicio doméstico interna y externa, comprendiendo la primera como aquellos trabajadores que viven en el sitio de trabajo y las externas, como aquellos que llegan al sitio de trabajo y cumplen su jornada laboral máxima de 8 horas diarias, pero en el caso de las trabajadoras internas, laboran una jornada máxima de 10 horas diarias y una jornada de 54 horas semanales para el año 2026, sin que estas horas que exceden de la jornada ordinaria sean consideradas como un trabajo suplementario.

La jornada laboral por regla general en México es de 48 horas a la semana, según lo expreso en la Ley Federal de Trabajo, artículos 60 y 61, pero varía de acuerdo a la jornada, porque si el trabajo es diurno, la jornada es de 8 horas y 48 horas a la semana; si es nocturno es de 7 horas y 42 horas a la semana, y si es una jornada mixta, el número de horas comprende una intensidad de 7 horas y media diarias y 45 horas a la semana, siendo determinado legalmente como diurno la jornada que va de las seis de la mañana hasta las ocho de la noche y la nocturna de las ocho de la noche hasta las seis de la mañana. En el caso concreto, para los trabajadores de servicio doméstico que son internas la jornada de trabajo es extensa al determinar la ley que pueden trabajar hasta doce horas diarias, donde deberá descansar como mínimo nueve horas consecutivas diarias nocturnas y tendrá el derecho a descansar como mínimo tres horas diarias entre las actividades de la mañana y la tarde, de acuerdo a la Ley Federal de Trabajo, en el artículo 333, contrastando condiciones justas por las jornadas extensas que contrarían la igualdad y justicia social (Ciudad defensora, 2020b).

Remuneración salarial

El salario es una garantía de orden constitucional y legal que gozan todos los trabajadores para subvenir las necesidades congruas y la instauración de un orden justo, asegurando de esta forma el mínimo vital acorde al nivel de vida, que para el año 2024,

representa el valor de \$1.300.000 de pesos. El orden jurídico colombiano establece un salario mínimo para solventar las necesidades básicas de los trabajadores y nadie podrá obtener una remuneración inferior a lo previamente establecido como salario mínimo (Corte Constitucional, 2021), remuneración fijada anualmente por decreto, de acuerdo al consenso pactado entre el grupos de los empleadores agrupados en el gremio empresarial y los trabajadores agrupados en las principales organizaciones sindicales y un tercero que lo compone el Ministerio de Trabajo, tratando de concertar y llegar acuerdos referente al incremento salarial anual.

Toda actividad humana que implique una relación de trabajo debe ser remunerado, independientemente de la modalidad de contrato, acatando los tratados internacionales que están expresos en los Convenios No. 26 de 1928 y No. 99 de 1948, con el fin de garantizar a todos los trabajadores condiciones dignas, justas y decentes, sin omitir la Recomendación No. 89 de 1951 de la OIT que establece los mecanismos para la fijación del salario mínimo.

No obstante, el salario mínimo para el año 2024 en México, tiene un valor diario de \$249 pesos mexicanos, es decir, equivalente a \$7.470 mensuales, un incremento del 20% a comparación del salario mínimo del año 2023 (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2023), buscando recuperar el poder adquisitivo del salario, según lo prescrito en la Carta Política mexicana, en el artículo 123, al señalar que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil” y facultando a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, establecer las políticas públicas que fija anualmente el incremento del salario mínimo, y determinado en la Ley Federal del Trabajo, artículo 85.

El ámbito de los trabajadores domésticos en México evidencia para el año 2023, una población de 2,5 millones de personas dedicadas en dicha actividad, donde un 90,2% de esta población son mujeres y 9,8 son hombres, con una remuneración salarial inferior al mínimo (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2023), desconociendo el marco jurídico de políticas públicas dignas e igualitarias que permitan acceder a una cobertura en seguridad social y reconocimiento de los derechos laborales que están expresos en la Ley Federal del Trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2019, pág. 3).

TRABAJO EN CONDICIONES DIGNA, JUSTA Y DECENTE

Los pilares del modelo de Estado Social de Derecho claramente reconocido en el artículo primero de la Carta Magna, determinado en la dignidad humana, el trabajo y la solidaridad, constituye un referente directo con el carácter teleológico del código laboral colombiano, artículo primero, cuando señala que el fin último de las relaciones de trabajo propende la búsqueda de la justicia entre las partes (Congreso de la República de Colombia, 1951, art. 1). Se colige entonces, el carácter teleológico del Estado que busca proteger los vínculos de trabajo en condiciones dignas, justas y decentes constituyéndose un elemento real para todos los sectores productivos del trabajo y no simplemente en un carácter aspiracional o idealista en las diferentes modalidades de trabajo, validando de esta forma el respeto a la dignidad humana y reivindicación de la labor en el servicio doméstico sin discriminación.

En relación a la Ley Federal del Trabajo, en el artículo segundo determina el carácter finalista del código, cuando afirma la búsqueda de la justicia social y la promoción del trabajo digno y decente en todas las relaciones laborales, en el entendido al reconocimiento pleno de la dignidad humana de los trabajadores sin discriminación ni tolerar la vulneración mínima de los derechos laborales individuales y colectivos, y de la seguridad social (Congreso de los Estados Unidos de México, 1970, art. 2). En estos términos, las labores de oficio doméstico en el Estado mexicano gozan de las mismas garantías legales como la de cualquier otra actividad de trabajo sin excluir algún derecho de las normas previamente establecida por su carácter de orden público.

Reconocimiento de las prestaciones sociales

Las prestaciones sociales en Colombia son derechos irrenunciables que no pueden ser desconocidos por las partes a través de un acuerdo de voluntades, por el hecho de ser disposiciones mínimas e irrenunciables de orden constitucional y legal, reglamentado en el código laboral, en los artículos 13, 14 y 43. Son prestaciones sociales en el marco jurídico colombiano el auxilio de cesantías, los intereses de cesantías y la prima de servicios, determinados como beneficios legales adicionales que tienen los trabajadores sin exclusión alguna. El

auxilio de cesantías es el derecho que tienen los trabajadores de consignarle en un fondo de cesantías a más tardar el 14 de febrero del año siguiente, por un concepto de un salario mensual por cada año de trabajo o ser pagadas directamente a los trabajadores cuando laboran menos del año, derecho que tienen de igual forma los trabajadores de servicio doméstico.

Los intereses de cesantías es el derecho que tienen los trabajadores de recibir por tardar al 31 de enero de cada año los intereses generados del auxilio de cesantías y son pagados directamente al trabajador, y si laboran menos del año se les cancela proporcionalmente al tiempo trabajado. La prima de servicios es la garantía que tienen los trabajadores de recibir en dos momentos del año, un valor quincenal del salario o proporcional en el caso de haber laborado menos del año o del semestre, que han sido determinadas en la fecha del 30 de junio y el 20 de diciembre de cada año. Estas prestaciones sociales están reguladas por el Código Sustantivo de Trabajo en los artículos 249 y siguientes sobre el auxilio de cesantías y los artículos 306 referente a la prima de servicios, mientras que los intereses de cesantías son reconocidos en la Ley 52 de 1975. El derecho de las prestaciones sociales en la actualidad lo gozan los trabajadores de servicio doméstico con la salvedad que hasta el año 2016, se les excluía de la prima de servicios, pero fue incorporado esta prestación social en el marco legislativo a través de la Ley 1788 de 2016, previa exhortación del máximo tribunal constitucional de garantizarse este derecho a los trabajadores de servicio doméstico (Corte Constitucional, 2014).

La Carta Política mexicana establece en el artículo 123 los derechos del trabajo y previsión social, y de forma particular en el literal A, señala los derechos que tienen los trabajadores de servicio domésticos, como también en la Ley Federal del Trabajo, cuando señala las diversas prestaciones o provisiones sociales mínimas de los trabajadores que son los aguinaldos, pagados anualmente antes del 20 de diciembre de cada año en el equivalente a quince días de salario y en caso de haber laborado menos del año tiene derecho de manera proporcional a esta prestación. De igual forma, tienen derecho a la participación de utilidades de la empresa, pero aclarando que esta prestación social no la tienen los trabajadores domésticos, al ser excluido taxativamente por la norma en el reparto de utilidades. La Ley Federal de Trabajo establece cuales son las provisiones sociales y

de manera particular en el artículo 87 determina el aguinaldo y en los artículos 117 y siguientes establecen la participación de las utilidades de las empresas y de manera particular se establece que las trabajadoras domésticas quedan excluidas de esta prestación social, según lo expreso en el artículo 127, numeral VI. “Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades”.

La Ley del Impuesto Sobre la Renta de 2023, en el artículo 7, define como previsión social aquellos “beneficios a favor de los trabajadores o de los socios o miembros de las sociedades cooperativas, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permita el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia”. De igual forma, establece entre otras como provisiones sociales el aguinaldo, prima vacacional, prima de antigüedad, vacaciones, participación de utilidades, vivienda, días de descanso, indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedad, jubilaciones, pensiones de vejez e invalidez, reembolso de gastos médicos, becas educativas para los trabajadores y los hijos de los trabajadores, guardería infantil, entre otros derechos que pueden ser reconocidos por parte del empleador y consideradas como beneficios contractuales (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2013).

Reconocimiento del descanso remunerado

El descanso remunerado en el orden interno colombiano se garantiza en dos aspectos, uno frente a la labor semanal y el otro frente a la actividad laboral del año. En el primer caso, el descanso remunerado lo tienen todos los trabajadores por el hecho de prestar sus servicios en los días hábiles de la semana y no falte al sitio de trabajo injustificadamente, *conditio sine qua non* que lo hará acreedor del derecho a un día de descanso, que, por regla general, el empleador está obligado a dar el dominical como día de descanso y de forma remunerada. En el segundo caso, todo trabajador tiene derecho al reconocimiento remunerado de un descanso de quince días hábiles continuos de vacaciones por cada año laborado o el pago proporcional en el caso de trabajar menos del año y el contrato de trabajo finaliza. El Código Sustantivo del Trabajo prescribe en los artículos 172 y 173 el descanso de un día cuando labora toda la semana y en los artículos 186 y siguientes sobre el descanso remunerado de vacaciones. En ambos casos, los trabajadores de servicios

domésticos tienen derecho al reconocimiento del descanso remunerado.

Por su parte, la Ley Federal de Trabajo en los artículos 69 y siguientes establece un día de descanso durante la semana y en los artículos 76 y siguientes las vacaciones anuales que se determina de manera progresiva de acuerdo con los años trabajados con el empleador, reconociendo un día de descanso remunerado semanal y varios días de descanso hábiles por cada año de trabajo que aumentara de manera progresiva por los servicios prestados. En el primer caso, por cada seis días de trabajo tienen derecho todos los trabajadores a un día de descanso, mientras que, en el segundo caso, aquellos trabajadores que tengan más de un año de trabajo tendrán derecho a “seis días hábiles, y que aumentará de dos en dos días por cada año de servicio, hasta llegar a doce días”. Después del cuarto año, las vacaciones aumentarán en dos días por cada cinco años de servicios. Ahora bien, la Ley Federal de Trabajo en el artículo 336, determina puntualmente el descanso remunerado de las personas dedicadas al oficio domésticos, al señalar que “los trabajadores domésticos tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo” y referente al descanso remunerado anual, se aplica la regla general para todos los trabajadores.

Reconocimiento de la seguridad social en salud, riesgos laborales y pensiones

A partir de la Constitución Política de Colombia se garantiza la seguridad social como un servicio público, irrenunciable y de rango *ius fundamentalis* por su relación estrecha e inherente a la dignidad humana. Este derecho es regulado por la Ley 100 de 1993 que determina el sistema en cuatro elementos, salud, pensión, riesgos laborales y servicios sociales complementarios, regido por tres principios rectores constitucionales como son la universalidad, eficiencia y solidaridad, con el fin de garantizar una efectiva y material cobertura a toda la población laboral sin exclusión ni discriminación. Un gran logro jurídico se dio con la Ley 1450 de 2011, en el artículo 172 y reglamentado por el Decreto 2616 de 2013, permitiendo cotizar en seguridad social para aquellos trabajadores dependientes que laboren periodos inferiores a un mes, favoreciendo a los trabajadores de servicio doméstico que laboran en jornadas inferiores al mes, jornales o periodos ocasionales.

Las EPS brindan prestaciones asistenciales y económicas, donde las primeras garantizan la cobertura de atención médica, hospitalaria, farmacéutica, diagnósticos, imágenes, tratamientos, rehabilitación, prótesis, ortesis, quirúrgico, odontológico, laboratorios, gastos de traslado, hospedaje y alimentación (Decreto 770, 1975). El marco normativo establece como prestaciones económicas las incapacidades médicas, licencia de maternidad, licencia de paternidad y licencia de aborto (Decreto 760, 2015, art. 2.2.3.1.1.). El empleador tiene el deber de afiliar al trabajador al Sistema General de Riesgos Laborales -ARL- para cubrir las contingencias de accidente o enfermedad laboral a través de las prestaciones asistenciales y económicas. Las prestaciones asistenciales son las mismas de la EPS (Decreto 1295, 1994) y las prestaciones económicas son las incapacidades temporales, indemnización por incapacidad permanente parcial, pensión de invalidez, pensión de sobreviviente o sustitución pensional y auxilio funerario (Ley 776, 2002). De igual manera, constituye un deber legal la afiliación al Sistema General de Pensiones con el fin de amparar al cotizante frente a las contingencias de vejez, invalidez o muerte del afiliado o pensionado mediante las prestaciones económicas que tengan derecho a través del régimen de Prima Media o el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad. Las prestaciones económicas son la pensión de vejez, pensión de invalidez, pensión de sobreviviente o sustitución pensional, devolución de saldos o indemnización sustitutiva, auxilio funerario y la incapacidad médica (Decreto 1833, 2016).

En el contexto mexicano, la Carta Política establece la seguridad social como un derecho de orden público de acuerdo con el artículo 123, numeral XXIX, que cubre a los trabajadores frente a las contingencias propias del ser humano. El legislador a través de la Ley Federal del Trabajo, artículo 132, establece como obligación general del empleador brindar protección a sus trabajadores a través de la seguridad social, sin desconocer la Ley del Seguro Social expedida en el año 1943 que tiene la finalidad de garantizar cobertura de derechos mínimos y bienestar de las personas a través de la salud, pensión de vejez e invalidez, licencia de maternidad y accidentes de trabajo. Este derecho lo tienen todos los trabajadores, y, por ende, quienes se dedican a la labor del servicio doméstico que no pueden ser excluidas del sistema, dentro de un contexto de solidaridad o amparo especial para aquella parte

de la población que se ubican en situaciones de vulnerabilidad (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2017).

México cuenta con varios sistemas de seguridad social, de los cuales destacan dos instituciones públicas que proveen seguridad social como lo son el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para las personas que se encuentran vinculadas a otras por una relación de trabajo, socios de cooperativas, y las personas que determine el poder ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) para aquellas personas que laboral con el estado mexicano (Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, 2018). En el caso particular, las trabajadoras domésticas se afilian al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), una deuda histórica que lo reconoce el máximo tribunal mexicano en su precedente (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2018), y garantizando una cobertura integral de acuerdo al marco jurídico en “**a.** Riesgos de trabajo (accidente o enfermedad de trabajo); **b.** Enfermedades y maternidad; (atención médica y pago de incapacidades); **c.** Invalidez (enfermedad general que le impida laboral); **d.** Vida (muerte del asegurado); **e.** Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez (pensión por edad y años cotizados); **f.** Guarderías y prestaciones sociales” (Cámara de Diputados, 2020).

Reconocimiento de dotación, elementos de protección personal y auxilio de transporte

La dotación implica el deber legal por parte del empleador en suministrar el vestido de trabajo y calzado apropiado al empleado con el fin de cubrir la indumentaria que se causa en la misma relación de trabajo y se entrega en el término de tres (3) veces al año, pero una vez que haya cumplido tres (3) meses de servicio con el empleador, según lo prescrito en el Código Sustantivo de Trabajo establece el suministro de vestido y calzado de los artículos 230 al 233. Este derecho lo tienen todos los trabajadores siempre y cuando devenguen hasta dos salarios mínimos legales. Pero si es el caso en que devenga más de dos salarios mínimos, y con relación a la actividad que desempeña, el empleador está obligado en brindar al trabajador Elementos de Protección Personal -EPP-, con el fin de protegerlo contra accidentes o enfermedades laborales. Los EPP no tienen ningún límite de cuantía y

tampoco está limitado a una fecha de entrega anual, porque depende de la ficha técnica que establece el tiempo de entrega o reemplazo, según el Código Sustantivo de Trabajo en el art. 57,2. Los EPP hace parte de los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) expresadas en el decreto 1072 de 2015.

Ahora bien, el auxilio de transporte es un derecho que tienen los trabajadores colombianos para ayudar económicamente en los gastos de movilidad de su residencia al sitio de trabajo siempre y cuando devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Hay que aclarar que no hay lugar cuando el trabajador reside en el mismo sitio de trabajo o cuando el traslado a este no le implique ningún costo. La Ley 15 de 1959, es el marco jurídico que establece el auxilio de transporte.

La Ley Federal del Trabajo mexicano establece las pautas de Elemento de Protección Personal que tiene la finalidad de brindar seguridad y salud en el trabajo de todos los trabajadores sin excepción, como también los instrumentos necesarios para laborar como la dotación requerida (Camara de Diputados del Honorable Congreso, 1970, art. 132, III, IV y XVI). Ahora bien, sobre el auxilio de transporte constituye un beneficio que el empleador anticipa al trabajador para uso efectivo en gastos de desplazamiento entre el lugar de residencia y el trabajo y viceversa, pero es importante aclarar que no existe en el marco jurídico mexicano una norma que determine la obligatoriedad en el suministro del auxilio de transporte, siendo facultativo este derecho.

El trabajo del servicio doméstico en condiciones dignas

La reivindicación de la labor del servicio doméstico implica una revaloración hermenéutica del ordenamiento jurídico colombiano y mexicano, rescatando el significado de la dignidad humana y el valor del trabajo en el contexto actual, reconociendo estas dos categorías, como estándares que ayudan a direccionar e interpretar los fines del Estado, para obtener una efectiva materialización de la justicia y equilibrio en las realidades sociales. De ahí que el objetivo principal de esta última parte del artículo busca deconstruir el derecho al trabajo del servicio doméstico en condiciones dignas, desde la argumentación jurídica razonable que reivindica la efectividad de las

garantías laborales del servicio doméstico y reconocido como un derecho humano, fundamental y de orden público.

La deconstrucción del derecho laboral de los trabajadores de servicio doméstico implica una reivindicación de las garantías y principios del derecho, comprendiendo que dicho término fue propuesto por el argelino Jacques Derrida, quien indujo una relativización de conceptos dominante a través de una posición nihilista, con el fin de dar por no cierto lo establecido y desjerarquizando lo reglado, volviendo a retomar la esencia misma del derecho a través de un nuevo enfoque diferencial y concreto de la realidad en casos particulares. De igual manera, lo desarrolló el filósofo alemán Martín Heidegger, quien propuso transformar las categorías establecidas para volver a los fundamentos del pensamiento antiguo, depurando posiciones dogmáticas y estáticas que no permiten ver la realidad desde otra óptica.

Deconstruir implica retomar la esencia misma del derecho que se materializa en el continuo reconocimiento del ser humano, superando el formalismo estático, impávido e ineficaz de normas vigentes en materia laboral que protegen los derechos de los trabajadores, pero que han sido desconocidas con prácticas contractuales amañadas o disfrazadas por una incorrecta aplicación del marco jurídico, que en últimas, excluyen el verdadero espíritu teleológico del derecho, exigiendo por ende, una revaloración del ordenamiento jurídico del mundo trabajo a través del análisis creativo, una interpretación abierta, aplicada y actualizada de las nuevas modalidades contractuales frente a la normatividad vigente, con el fin de garantizar la efectividad de los derechos, principios y deberes que deben regular los vínculos de trabajo, y de esta forma, lograr la justicia en las relaciones entre las partes.

En otras palabras, deconstrucción implica una interpretación y aplicación correcta y holística de la realidad, que articula los lineamientos de políticas públicas internacionales que han sido expresos en los Objetivos del Desarrollo Sostenible, directrices lideradas por Naciones Unidas, cuando agrupa las dimensiones de sostenibilidad económica, social y ambiental en el contexto global, clasificadas en 17 objetivos, y estas a su vez, subdivididas en 160 metas que han sido determinadas como rutas de acción para mitigar la pobreza, fomentar el trabajo decente y mejorar las condiciones de calidad de vida de sus asociados, y de manera particular, el

objetivo octavo, cuando refiere el “trabajo decente y crecimiento económico”, cuyo objetivo busca “promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos”, lineamientos que han sido reiteradas por la Organización Internacional del Trabajo, en la promoción de condiciones dignas, justas y decentes en cualquier modalidad contractual de trabajo.

Ahora bien, relacionando cada una de las partes del presente artículo, la primera parte describe el fenómeno socio jurídico del oficio de los trabajadores domésticos en el mundo del trabajo; la segunda, contrasta la labor del servicio doméstico en el derecho comparado frente a las garantías mínimas establecidas en el ordenamiento jurídico colombiano y mexicano; y en esta última, pretende deconstruir el derecho al trabajo del servicio doméstico en condiciones dignas, argumentando razonablemente la reivindicación efectiva de las garantías laborales del servicio doméstico como derecho humano, fundamental y de orden público que no deben quedar en una simple enunciación de derechos sino materialización del mismo para lograr la justicia social en las relaciones de trabajo.

La reivindicación del trabajo inicia cuando tiende la dignificación de la labor, es decir, reconoce el valor de la dignidad humana y el trabajo como derechos y principios humanos previamente garantizados en el marco jurídico interno y por las políticas públicas de gobernanza global de la Agenda 2030, con el objeto de buscar una simetría en las relaciones contractuales de justicia y equidad, protegiendo la actividad del servicio doméstico en condiciones dignas y decentes sin vulnerar derechos mínimos e irrenunciables, previamente establecidas en la normatividad vigente, derrumbando o desmontando -deconstrucción- una serie de concepciones jurídicas o económicas dominantes que desplazan la labor a una simple instrumentalización de la actividad humana (Moreno Villamizar, Deconstrucción de las garantías constitucionales de la seguridad social de los informales desde los principios en Colombia, 2020).

Se colige entonces, la dignificación de la actividad humana, que dentro de la estructura del modelo colombiano como Estado Social de Derecho, reconoce el carácter prevalente e inalienable de la persona, y en relación al ámbito constitucional del derecho mexicano, fue determinado por el constituyente primario como un Estado de derecho, llamado a garantizar los

derechos humanos de todos sus asociados como un logro y progreso moral universal, donde ambos modelos constitucionales no se limitaron simplemente en asegurar la propiedad privada y libertad individual sino en amparar de forma real y efectiva los derechos mínimos e inherentes de la condición humana. En estos términos, deconstruir el ordenamiento jurídico exige garantizar los derechos propios e inalienables de la persona como un primer paso de protección de los derechos laborales y seguridad social de los trabajadores dedicados al oficio doméstico, determinados como sujetos de especial protección constitucional, por parte del máximo tribunal en las sentencias T-185 de 2016 y la T-343 de 2016, por la precariedad y vulnerabilidad que han sido sometidos en el devenir histórico, y reiterado por la Corte Constitucional en la sentencia C-028 de 2019, al describir:

5.3. Aun cuando en la actualidad el trabajo doméstico se sigue reproduciendo en condiciones inadecuadas, bajos salarios, extensas jornadas, trabajo forzoso, informalidad y una limitada protección social, que les impide una movilidad ascendente, pese a su papel esencial en el cuidado y sostenimiento de la vida, lo cierto es que su protección ha venido discutiéndose paulatinamente y, de ese modo, presionando la transformación de viejas estructuras inequitativas.

5.6. También el eco, desde múltiples espacios, de que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible, realizado principalmente por mujeres y niñas, todas de escasos recursos y particularmente vulnerables a la discriminación, en los países que carecen de empleo formal ha permitido amplificar la realidad de que las condiciones particulares en las que se lleva a cabo se requieren normas específicas y protectoras que garanticen sus derechos. Pero esto también ha evidenciado la necesidad de proscribir de los ordenamientos jurídicos tratamientos odiosos que dispensen un trato inequitativo, o supongan un régimen jurídico distinto, justificado en la naturaleza de la actividad doméstica.

5.10. De acuerdo con lo descrito, el trabajo doméstico es realizado fundamentalmente por mujeres, de escasos recursos económicos, con baja instrucción académica y en condiciones precarias de protección social. Sus vinculaciones son en un alto porcentaje verbales y aun cuando el desempleo no es alto, si lo es la ausencia de cobertura del sistema general de seguridad social como trabajadoras dependientes, lo que da cuenta de su alta informalidad. (Corte Constitucional, 2019).

Qué no decir, la situación de vulnerabilidad que vive las personas dedicadas al servicio doméstico en el ámbito mexicano, cuando

el máximo tribunal analiza el amparo de constitucionalidad de una norma demandada y determinando como problema jurídico de la litis ¿están obligados los empleadores a inscribir a los trabajadores de servicio doméstico en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)? La pregunta surge en el ámbito de cómo la misma norma sobre Seguridad Social, en el artículo 13, prevé la exclusión de inscripción en el régimen obligatorio de la seguridad social, constituyendo a primera vista un acto discriminatorio contra una parte de la población laboral y una concreta vulneración del derecho humano a la seguridad social.

Se valora la manera como el alto tribunal deconstruye el marco jurídico al conceder el amparo constitucional analizando el espíritu de la Ley del Seguro Social de manera integral, señalando como el artículo anterior de la norma demandada, prescribe un número de trabajadores que se encuentran sujetos a los regímenes especiales, entre ellos, el trabajo doméstico, exigiendo, por ende, la obligación de los empleadores a inscribirlos en el IMSS, porque no pueden estar desamparados de las garantías mínimas que tienen los demás trabajadores y en consonancia con el artículo primero de la Carta Política del Estado mexicano que protege y reconoce los derechos humanos.

Llama la atención de igual forma, como el máximo tribunal de la Suprema Corte de Justicia de la Nación reconoce las condiciones precarias que sufren las trabajadoras de servicio doméstico, determinando que esa labor es realizada en la mayoría de los casos por mujeres que viven situaciones de injusticia, pobreza y marginación, exigiendo al Estado mexicano una política pública incluyente, igualitaria y de formalización del trabajo, para lograr como fin último la promoción de condiciones de vida digna y decente en todas las labores. De ahí, que se ordena la inaplicación del artículo de la norma demandada, declarándola inconstitucional por su carácter discriminatorio y amparando el acceso a la seguridad social como derecho humano para todas las trabajadoras del servicio doméstico (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2018b).

Por consiguiente, los máximos tribunales del ordenamiento jurídico colombiano y mexicano, buscan promover el valor del trabajo y su relación directa con la dignidad humana, como fin último del derecho, amparando derechos individuales, sociales, económicos y colectivos de sus asociados que no pueden ser ignorados o menospreciado con acciones u omisiones

contractuales discriminatorias, y acatando los lineamientos de políticas públicas de gobernanza global referente al reconocimiento del trabajo en condiciones dignas, justas y decentes, implicando de esta forma, una trascendencia de la interpretación y aplicación del derecho desde una visión holística del ser humano, que no puede reducirse a una utopía jurídica nominativa de contar con el derecho pero sin garantías o eficacia.

Por lo tanto, se entiende por utopía jurídica nominal el simple reconocimiento de la existencia de la norma pero sin el alcance efectivo de la misma, por el limitado grado de aplicación normativa en determinadas circunstancias o labores, es decir, se encuentra la norma vigente pero sin el debido campo de acción, desconociendo el orden público e irrenunciable de las normas laborales, convirtiendo la ley en letra muerta para aquellos trabajadores sujetos a condiciones de precariedad y vulnerabilidad como es el caso de las personas dedicadas al servicio doméstico, sometidas en gran parte a ámbitos de explotación y alienación de las relaciones de trabajo con la aquiescencia de las autoridades públicas.

De esta forma, la dignidad humana y el trabajo tiene una relevancia inherentes de la persona que no pueden cosificarse, instrumentalizarse o reducirse a un ámbito mercantil y utilitarista de producción de capital, porque ambos elementos confluyen entre sí y determinan al ser humano como un “resultado de las relaciones de producción”, de acuerdo al planteamiento de Marx, quien describe el valor del trabajo en estrecha relación con la dignidad, rechazando cualquier clase de situación enajenante que desconecta el trabajo con la esencia misma de la persona (Marx, Manuscritos económicos y filofóficos de 1844, 1844, pág. 35).

Por esta razón, deconstruir el derecho laboral y seguridad social, implica una desmitificación exegética de la norma para comenzar a interpretar y aplicar el derecho desde la óptica transformadora, dinámica y dúctil del derecho, asumiendo las realidades jurídicas y sociales de la actualidad, con un espíritu de coherencia y justificación razonable en las decisiones que se adopten en el marco jurídico interno e internacional, prevaleciendo la condición humana como garantía efectividad de todos los derechos y demarcando un trato igualitario, diferencial y preferente entre sus asociados, comenzando de esta manera, ser reconocidos los trabajadores del servicio doméstico como un grupo de especial protección.

Deconstruir significa una revaloración de las realidades históricas y sociales del ser humano, retomando la esencia misma del ser que conecta la dignidad humana y el trabajo como valores y principios inherentes, exigiendo una reivindicación de los derechos en igualdad y simetría jurídica, especialmente de los más desvalidos a través de la promoción y materialización eficaz de las normas que se encuentran positivizadas y conectadas con el derecho al trabajo, y que han sido reconocidas como cartas de triunfo histórico en el devenir contemporáneo, desde el momento en que fue determinado como un derecho humano, reconocido para todos los trabajadores, particularmente, las personas dedicadas a la labor del servicio doméstico, quienes están llamadas a disfrutar de las garantías constitucionales y legales del ordenamiento jurídico colombiano y mexicano, partiendo de relaciones laborales justas que superen las brechas de marginación, pobreza y precarización laboral y rechazando cualquier tipo de aquiescencia de acción u omisión del Estado que permita la vulneración de derechos mínimos, irrenunciables e inherentes a la condición humana a través de conductas que desmejoren la actividad humana del trabajo doméstico.

CONCLUSIONES

El oficio del trabajo doméstico es una actividad reglada por el ordenamiento jurídico interno de cada Estado y protegido internacionalmente por las Naciones Unidas a través de la Agenda 2030, cuyos lineamientos establecen los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la OIT como máximo organismo que defiende la reivindicación de la labor humana a través de las normas internacionales del trabajo -NIT- y que han sido recopiladas en los Convenios y Recomendaciones, con el fin de buscar la promoción de relaciones laborales en un contexto de justicia y equidad.

La paradoja surge desde el momento en que se contrasta la realidad contractual de esta parte de la población que se encuentran dedicados al servicio doméstico y lo previamente establecido en la norma, denotando un desamparo y desprotección de la labor, bajo el agravante de contar con la aquiescencia de las autoridades públicas, quienes conocen de las situaciones que son sometidos los trabajadores domésticos y arrojados a situaciones de discriminación e informalidad, induciendo por ende, a ámbitos de exclusión de las garantías mínimas del derecho laboral.

Un gran número de trabajadores dedicados al oficio domésticos viven condiciones laborales asimétricas de desigualdad e injusticia que se evidencia en tratos degradantes, jornadas extensas, sobrecarga laboral, salarios por debajo del mínimo, inestabilidad en el trabajo, desconocimiento efectivo del descanso remunerado, omisión en la entrega de dotación, elementos de protección personal o auxilio de transporte, y que no decir, sobre el incumplimiento en el pago de las prestaciones sociales, afiliación y aportes al sistema de seguridad social, entre otros derechos.

Limitar las garantías inherentes de los trabajadores a una simple enunciación de derechos sin efectividad de los mismos, implica una reduciendo del ordenamiento jurídico a una utopía nominal, es decir, reconocen las normas que están previamente establecidas y vigentes pero sin lograr la materialización de los derechos laborales, imponiendo situaciones de desprotección laboral a los trabajadores domésticos, que a pesar de la validez y legitimidad de la norma no logran obtener la eficacia y aplicación del marco legal, induciendo a situaciones de trabajo informal y desregularizado, y desconociendo el marco jurídico que reconoce el trabajo como un derecho humano, fundamental e irrenunciable, que debe brindarse en condiciones dignas y justas sin discriminación.

El marco jurídico laboral colombiano y mexicano tiene como fin último la justicia social de las relaciones de trabajo en un contexto de promoción y reconocimiento de la dignidad humana, exigiendo retomar la esencia misma del derecho en el ámbito laboral, reivindicando el trabajo en condiciones decentes en todas sus modalidades, superando criterios que cosifican la persona a través del modelo neoliberal que antepone el capital con mañosas modalidades de contratación actual, induciendo una instrumentalización del ser humano; de ahí, que la reivindicación del trabajo parte desde el momento que conecta la labor con la dignidad humana.

Deconstruir envuelve una relativización de los modelos económicos imperantes para volver a la esencia misma del derecho y lograr de esta forma, la justicia en las relaciones de trabajo, que, en el caso de los trabajadores de servicio doméstico, refiere una formalización laboral a través de un contrato de trabajo a término fijo o indefinido, reconocimiento de una jornada laboral ordinaria máxima de trabajo, remuneración salarial que no puede ser inferior al mínimo, conceder un

trabajo en condiciones digna, justa y decente, reconocer las prestaciones sociales establecidas por la ley, garantizar el descanso remunerado de un día a la semana y el derecho a descansar por año trabajado, brindar un reconocimiento integral de la seguridad social en salud, riesgos laborales y pensiones, y el reconocimiento de dotación, elementos de protección personal y auxilio de transporte.

Deconstrucción del derecho laboral implica un vuelco de posiciones jurídicas dominantes desde una interpretación teleológica que busca el bienestar y mejoramiento de la calidad de vida de todos sus asociados, reinterpretando la realidad transformadora y cambiante de las personas y la sociedad, determinando la preponderancia del derecho al trabajo en el orden social y jurídico que impone mecanismos para el reconocimiento de los derechos y garantías a favor de los trabajadores y lograr una materialización efectiva de los derechos laborales ante las autoridades competentes, con el fin de garantizar un trato igualitario, diferencial y preferente entre sus asociados, sin desconocer el alcance de la persona como fin último del derecho, y de manera particular, el reconociendo de los trabajadores de servicio doméstico como sujetos de especial protección, por las circunstancias históricas y sociales de vulnerabilidad y precarización laboral que han sido inmersos.

REFERENCIAS

- Anderson, B. (2002). Just Another Job? The Commodification of Domestic Labor. En B. E. Hochschild, *Global Woman. Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy* (pág. 104.115). New York: Henry Holt. Obtenido de https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4118689/mod_resource/content/1/Hochschild%202003%20Love%20and%20Gold%20pdf.pdf
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2009, art. 1). *Ley 8726*. San José: Diario Oficial. Obtenido de https://oig.cepal.org/sites/default/files/2009_ley8726_cri.pdf
- Cámara de Diputados. (2020). *Ley General de Salud*. México: Gaceta Parlamentaria. Obtenido de <https://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/64/2020/abr/20200407-III.pdf>
- Camara de Diputados del Honorable Congreso. (1970, art. 132, III, IV y XVI). *Ley Federal del Trabajo*. México: Gaceta. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf
- Centro de Estudios Constitucionales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. (30 de Marzo de 2022). *Seguridad social para personas trabajadoras del hogar: un tema pendiente*. México: SCJM. Obtenido de <https://www.sitios.scjn.gob.mx/cec/blog-cec/seguridad-social-para-personas-trabajadoras-del-hogar-un-tema-pendiente>
- Ciudad Defensora. (2020a). *Derechos laborales de las trabajadoras del hogar*. Mexico: Revista de Derechos Humanos. Obtenido de https://cdhcm.org.mx/wp-content/uploads/2020/03/Ciudad_Defensora_05_DD_laborales_trabajadoras_del_hogar.pdf
- Ciudad defensora. (2020b). *Derechos laborales de las trabajadoras del hogar*. México: cdhcm. Obtenido de https://cdhcm.org.mx/wp-content/uploads/2020/03/Ciudad_Defensora_05_DD_laborales_trabajadoras_del_hogar.pdf
- Comisión Económica Para América Latina y el Caribe. (2020). *Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe*. Washintong: CEPAL. Obtenido de https://oig.cepal.org/sites/default/files/trabajadoras_remuneradas_del_hogar_v11.06.20_1.pdf
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2017). *Derecho humano a la seguridad social*. Mexico: CNDH. Obtenido de https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH_Seguridad_social.pdf
- Congreso de la Nación Argentina. (2013, art. 2). *Ley 26.844. Regimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares*. Buenos Aires: Gaceta. Obtenido de <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26844-210489/texto>
- Congreso de la República de Colombia. (1951, art. 1). *Código Sustantivo de Trabajo*. Bogotá: La Gaceta. Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html
- Congreso de la República de Colombia. (2012, art. 1). *Ley 1595. Trabajo doméstico*. Bogotá: Diario oficial. Obtenido de https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006_ley18065_ury.pdf
- Congreso de la República de Venezuela. (7 de Mayo de 2012). *Ley Organica del Trabajo*. Caracas: La Gaceta. Obtenido de <https://www.inces.gob.ve/wp-content/uploads/2017/10/lot.pdf>
- Congreso de la Unión de los Estados Unidos Mexicanos. (1970, art. 331). *Ley Federal del Trabajo*. Mexico D.C.: Diario oficial de la Federación. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf

- Congreso de los Estados Unidos de México. (1970, art. 2). *Ley Federal del Trabajo*. México: Diario Oficial. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf
- Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (2013). *Ley del impuesto sobre la renta*. México: Diario Oficial. Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR.pdf>
- Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (2013, art 7). *Ley del impuesto sobre la renta*. México: Diario Oficial. Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR.pdf>
- Congreso Nacional. (9 de Abril de 2003). *Ley 2450*. La Paz: La Gaceta. Obtenido de <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1445/Ley%20No.2450.pdf>
- Congreso Nacional de Brasil. (1972, art. 1). *Ley 5859*. San Paulo: Gaceta. Obtenido de <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/88661/101477/F1902352933/BRA88661.pdf>
- Congreso Nacional de Chile. (1987, art. 142). *Ley 18620. Código de Trabajo*. Santiago de Chile: Diario oficial. Obtenido de <https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=recursoslegales/10221.3/43532/1/HL18620.pdf>
- Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación. (2021). *Informe sobre la situación de los derechos de las personas trabajadoras del hogar en la Ciudad de México*. Obtenido de <https://www.facebook.com/COPREDCDMX/videos/207619547824621/>
- Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación. (9 de Agosto de 2022). *Informe del contexto laboral del servicio doméstico*. Mexico: Oficio. Obtenido de <https://www.congresocdmx.gob.mx/media/documentos/05557f9cd0290e2ca571bca1bf05569cd67375f0.pdf#:~:text=Como%20es%20de%20su%20conocimiento%2C%20de%20conformidad%20con,con%20el%20derecho%20fundamental%20a%20la%20no%20discriminaci%C3%B3n.>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos . (5 de Febrero de 1917, art. 123). *Constitución de Querétaro*. Querétaro: Diario oficial. Obtenido de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf#:~:text=CONSTITUCION%20POLITICA%20DE%20LOS%20ESTADOS%20UNIDOS%20MEXICANOS%20QUE,todas%20las%20personas%20gozar%C3%A1n%20de%20los%20derechos%20humano
- Corte Constitucional. (21 de Julio de 1998). *C-372*. Bogotá. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/C-372-98.htm>
- Corte Constitucional. (13 de Noviembre de 2014). *C-871*. Bogotá. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/C-871-14.htm>
- Corte Constitucional. (13 de Noviembre de 2014). *C-871*. Bogotá. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/C-871-14.htm>
- Corte Constitucional. (2 de Febrero de 2017). *SU 049*. Bogotá. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/SU049-17.htm>
- Corte Constitucional. (30 de Enero de 2019). *C-028*. Bogotá. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/C-028-19.htm>
- Corte Constitucional. (15 de Mayo de 2019). *C-200*. Bogotá. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/C-200-19.htm>
- Corte Constitucional. (24 de Noviembre de 2021). *C-408*. Bogotá. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2021/C-408-21.htm>
- (1994). *Decreto 1295*. Bogotá: Gaceta. Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html
- (2016). *Decreto 1833*. Bogotá: Gaceta. Obtenido de <https://www.fopep.gov.co/wp-content/uploads/2019/03/Decreto-1833-de-2016.pdf>
- (2015, art. 2.2.3.1.1.). *Decreto 760*. Bogotá: Gaceta. Obtenido de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=65994&dt=S>
- (1975). *Decreto 770*. Bogotá: Gaceta. Obtenido de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1162682>
- Decreto de Gabinete. (1971, art. 230). *Código del Trabajo*. Panamá: Gaceta oficial. Obtenido de <https://www.mitradel.gob.pa/trabajadores/codigo-detrabajo/>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (Abril de 2020). *Participación de las mujeres colombianas en el mercado laboral. Comisión legal para la equidad de la mujer*. Bogotá: DANE. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/informes/Informe-participacion-mujer-mercado-laboral.pdf>

- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (11 de Julio de 2024). *Ocupación Informal. Trimestre de abril a junio*. Bogotá: Dane. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHEISS-mar-may2024.pdf>
- El Espectador. (2022). *Por un trabajo doméstico formal*. Bogotá: El Espectador. Obtenido de <https://www.elespectador.com/economia/por-un-trabajo-domestico-formal/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (28 de Marzo de 2023). *Estadística sobre el Trabajo Doméstico*. Mexico: INEGI. Obtenido de https://inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2023/EAP_TrabHogar23.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2024). *Estadísticas a propósito del día internacional de las trabajadoras del hogar*. México: Diario Oficial INEGI. Obtenido de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2024/EAP_tdom.pdf
- Kant, E. (2001). *Fundamentación para una metafísica de las costumbres*. Madrid: Tecnos. Obtenido de <https://losapuntesdefilosofia.files.wordpress.com/2017/09/kant-la-metafisica-de-las-costumbres-editorial-tecnos.pdf>
- Kant, M. (2003). *Fundamentación de la metafísica de las costumbres*. @: Biblioteca virtual universal . Obtenido de <https://biblioteca.org.ar/libros/89648.pdf>
- (2002). *Ley 776*. Bogotá: Gaceta. Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0776_2002.html
- Marx, K. (1844). *Manuscritos económicos y filofóficos de 1844*. Biblioteca Virtual Universal. Obtenido de <https://www.biblioteca.org.ar/libros/157836.pdf>
- Marx, K. (1867). *El Capital*. Hamburgo: Biblioteca Virtual. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Libros/CAPTOM1.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (2020). *Trabajo domestico remunerado en Colombia*. Bogotá: Diario Oficial. Obtenido de <https://colombia.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Colombia/Documentos/Publicaciones/2020/01/trabajo%20domestico%20colombia.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (29 de Marzo de 2023). *Formalización del servicio doméstico*. Bogotá: Ministerio del Trabajo. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/comunicados/2023/marzo/cerca-de-600-mil-trabajadoras-y-trabajadores-del-servicio-domestico-se-beneficiaran-con-reforma-laboral?inheritRedirect=true>
- Moreno Villamizar, M. (2020). Deconstrucción de las garantías constitucionales de la seguridad social de los informales desde los principios en Colombia. *DIXI*, 1.32. Obtenido de <https://doi.org/10.16925/2357-5891.2020.02.05>
- Moreno Villamizar, M. (2020). Deconstrucción de las garantías constitucionales de la seguridad social de los informales, desde los principios, en Colombia. *DIXI*, 1-32. Obtenido de file:///C:/Users/moren/Downloads/andradec,+05_Seguridad_Social.pdf
- Moreno Villamizar, M. (2021). Bogotá: Universidad Libre. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/20632/Manuel%20Mauricio%20Moreno%20Villamizar%20-%20TESIS%20DOCTORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Moreno Villamizar, M. (2021). Deconstrucción de las garantías constitucionales de la seguridad social de los informales en Colombia, utopía o realidad. *Criterios*, 77-118. Obtenido de <https://revistas.usb.edu.co/index.php/criterios/article/view/5352/3868>
- Moreno, M. M. (2021). *Inequidad en la cobertura del Sistema de Seguridad Social de los trabajadores que se encuentran en la economía informal en Colombia: propuesta de interpretación para la garantía de sus derechos a partir de los postulados del derecho como integridad*. Bogotá: Repositorio Universidad Libre. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/20632>
- Naciones Unidas. (Septiembre de 2015a). *Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos*. New York: Naciones Unidas. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Naciones Unidas. (2015b). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. New York: Naciones Unidas. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/>

- OIT. (2019). *Informalidad y falta de cumplimiento de las leyes afectan a millones de trabajadoras de servicio doméstico*. Ginebra: OIT. Obtenido de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_828585/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *C 189. Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos*. Ginebra: OIT. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos*. Ginebra: OIT. Obtenido de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Tiempo de trabajo*. Ginebra: OIT. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/working-time/lang--es/index.htm#:~:text=En%20estos%20dos%20Convenios%20se,de%208%20horas%20al%20d%C3%ADa.&text=Estos%20instrumentos%20establecen%20el%20principio,de%20>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *ERRADICAR EL TRABAJO INFANTIL, EL TRABAJO FORZOSO Y LA TRATA DE PERSONAS EN LAS CADENAS MUNDIALES DE SUMINISTRO*. Ginebra: OIT. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_716932.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Perfil del trabajo doméstico remunerado en México*. México: OIT. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---travail/documents/publication/wcms_697144.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2021a). *Hacer del trabajo doméstico un trabajo decente*. Ginebra: OIT. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_802556.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2021b). *El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a diez años del Convenio núm. 189*. Ginebra: OIT. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_828455.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2021c). *El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe*. Ginebra: OIT. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_828455.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Making the right to social security a reality for domestic workers*. Ginebra: OIT. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_848280.pdf
- Parlamento del Uruguay. (5 de Diciembre de 2006). *Ley 18065*. Montevideo: Diario Oficial. Obtenido de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18065-2006>
- Pegoraro, L., & Rinella, A. (2016). *Derecho Constitucional Comparado 1. La ciencia y el método*. México: Astrea. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4276/1.pdf>
- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. (13 de Junio de 2018). *La seguridad social y sus beneficios*. México: Gobierno de México. Obtenido de <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/seguridad-social?idiom=es>
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social. (2008). *Normas sobre el trabajo en condiciones seguras*. México: Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Obtenido de <https://www.dof.gob.mx/normasOficiales/3540/stps/stps.htm>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (1 de Enero de 2023). *Salario Mínimo 2023*. México: Gobierno de México. Obtenido de <https://www.gob.mx/stps/prensa/entran-en-vigor-salarios-minimos-2023-en-todo-el-pais?idiom=es>
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2018). *Amparo Directo 9*. México: CSJN. Obtenido de <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/sentencias-emblematicas/resumen/2020-12/Resumen%20AD9-2018%20DGDH.pdf>

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (5 de Diciembre de 2018a). *Trabajadoras del Hogar*. México: SCJN. Obtenido de <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/sentencias-emblematicas/sentencia/2020-01/Sentencia%20AD%209-2018%20PDF.pdf>

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (5 de Diciembre de 2018b). *Trabajadoras del hogar*. México: Sentencia amparo directo. Obtenido de <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/sentencias-emblematicas/sentencia/2020-01/Sentencia%20AD%209-2018%20PDF.pdf>

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2021). *Estabilidad Laboral en el Embarazo*. México: Suprema Corte de Justicia de la Nación. Obtenido de https://www.sitios.scjn.gob.mx/cec/sites/default/files/publication/documents/2021-10/ESTABILIDAD_LABORAL_EN_EL_EMBARAZO.pdf

Uniandes. (13 de Octubre de 2022). *Foro: Impulsando la formalización laboral del trabajo doméstico*. Bogotá: Uniandes. Obtenido de https://www.facebook.com/watch/live/?ref=watch_permalink&v=3035136616630380