

La invisibilización de los peligros y los riesgos laborales en las mujeres dedicadas al trabajo doméstico remunerado

The invisibility of occupational hazards and risks for women engaged in paid domestic work

Jorge Stiven Zabala Taborda¹

Johana Andrea Orozco Castaño²

Corporación Universitaria Remington

Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas

Especialización en Derecho Laboral

2026

¹ Orcid: <https://orcid.org/0009-0006-7609-2484> Correo: Jorge.zabala.7353@miremington.edu.co

² Orcid: <https://orcid.org/0009-0003-6153-3281> Correo: Johana.orozco.4948@miremington.edu.co

Resumen

La invisibilización de los peligros y riesgos laborales en el trabajo doméstico remunerado y del cuidado en Colombia, es un factor clave que evidencia la ausencia del estado. Esto se produce por la insuficiente vigilancia y control sobre las condiciones laborales del sector, lo que ha generado que tanto las personas naturales como empresas privadas, implementen pocos mecanismos orientados a la identificación temprana de estos peligros y riesgos. Como consecuencia, gran parte de esta población laboral se encuentra expuesta de manera permanente a movimientos repetitivos, cargas mentales y altas demandas cualitativas y cuantitativas que, al no ser controladas adecuadamente, pueden derivar en afecciones físicas y psicológicas. Además, estos peligros y riesgos se agravan porque muchas de las tareas propias del ámbito laboral se trasladan y continúan en la casa, como resultado del poco apoyo del núcleo familiar cercano. Para concluir, se considera que la doble presencia del trabajo remunerado y del trabajo doméstico no remunerado, se convierte en una situación importante en el deterioro de la salud de las mujeres, al generar una sobrecarga física, mental y emocional sostenida en el tiempo, la cual no es intervenida de manera oportuna por las diferentes esferas inmersas en esta situación; en las cuales se incluye la parte laboral y el núcleo familiar.

Palabras clave: riesgos laborales, demanda, cuidado, permiso, trabajador, Estado.

Abstract

The invisibility of occupational hazards and risks in paid domestic and care work in Colombia is a key factor highlighting the absence of the state. This stems from insufficient oversight and control of working conditions in the sector, leading both individuals and private companies to implement few mechanisms for the early identification of these hazards and risks. Consequently, a large portion of this workforce is constantly exposed to repetitive movements, mental strain, and high qualitative and quantitative demands that, if not adequately managed, can lead to physical and psychological health problems. Furthermore, these risks are exacerbated because many of the tasks inherent to the workplace are transferred to and continue at home, resulting from limited support within the immediate family. In conclusion, the dual burden of paid and unpaid domestic work is considered a significant factor in the deterioration of women's health, generating a sustained

physical, mental, and emotional overload that is not addressed in a timely manner by the various sectors involved in this situation. which includes the work aspect and the family unit.

Keywords: occupational hazards, demand, care, leave, worker, State.

Introducción

Históricamente, las mujeres han protagonizado muchas luchas orientadas al reconocimiento de sus derechos en múltiples esferas de la vida, desde lo económico, político, social y laboral, a lo largo de los siglos, estas reivindicaciones con las mujeres se han desarrollado en distintas etapas del movimiento feminista, las cuales han permitido ir cuestionando desigualdades que han limitado la participación de las mujeres en la sociedad. Desde el siglo XIX y comienzos del XX, esta población comenzó a reclamar derechos civiles y políticos básicos, como el derecho al voto, el acceso a la educación y poder participar en el estado con empleos formales (Meltis et al., 2016).

Ya a partir de la denominada segunda ola del feminismo ocurrida entre las décadas de los 60 y 70, las pretensiones en términos de derechos se extendió hacia las desigualdades materializadas en el ámbito laboral y familiar, cuestionando la diferencia sexual del trabajo históricamente asignado a las mujeres en torno a las labores domésticas y de cuidado y que a la fecha era considerada una responsabilidad intrínseca y natural a esta población y que no producía un valor económico ni social (Meltis et al., 2016).

No obstante, esta lucha no se considera concluida; ya que las labores del cuidado siguen evidenciando una percepción de poco aporte a nivel económico propio de las mujeres, a lo que se le ha sumado el desconocimiento de los peligros y riesgos laborales a los que se exponen las mujeres dedicadas al trabajo doméstico remunerado. En Colombia el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), menciona que para el año 2025 la participación en el trabajo doméstico remunerado fue mayor en hombres con un 55,6% que en mujeres con el 34,4%. Esta desigualdad se reflejó también en el tiempo dedicado: los hombres emplearon nueve horas y nueve minutos, mientras que las mujeres dedicaron siete horas y cuarenta y cuatro minutos. En cuanto a la encuesta a nivel nacional relacionada con el trabajo doméstico remunerado registra que la participación femenina, en lugares lejanos como la Amazonía fue liderada con un 40,2%, seguida por la Orinoquía con un 33,9% (DANE, 2025).

Por su parte, el trabajo no remunerado en actividades domésticas y de cuidado, mostró una mayor participación femenina, demostrando a nivel nacional, que el 90% de las mujeres y el 65,5% de los hombres realizaron este tipo de labores y en promedio, las mujeres dedicaron siete horas y treinta y cinco minutos diarios al trabajo no remunerado, frente a tres horas y doce minutos de los hombres (DANE, 2025).

Entre otros datos se encuentra que, en las regiones de la Amazonía y la Orinoquía, las mujeres registraron la mayor dedicación en términos de tiempo, siendo este de nueve horas y cuarenta y siete minutos, respectivamente. Asimismo, en torno a las labores de cuidado y apoyo a personas del hogar, se observó que el 16,4% de las mujeres y el 3,6% de los hombres dedicaron tiempo al cuidado físico de integrantes del hogar (DANE, 2025).

Es importante aclarar, que las mujeres que realizan este doble rol son las principales afectadas, ya que producto de esta simultaneidad se aumenta la carga con las exigencias del ámbito doméstico y se agrava por prácticas laborales como horarios prolongados o atípicos, movimientos repetitivos y mayores exigencias (García Rodríguez et al., 2026).

Las mujeres que viven esta situación enfrentan dificultades para reponerse, lo que se representa en mayores niveles de estrés, fatiga y deterioro del sueño, fomentando a la generación problemas de salud a nivel físico y psicosocial como enfermedades cardiovasculares, trastornos musculoesqueléticos, ansiedad y depresión (García Rodríguez et al., 2026).

A esto se le adhiere la carga psicosocial, que agrupa la planificación y organización del hogar, el cuidado de los hijos y la gestión de responsabilidades propias del ámbito laboral. Este sacrificio constante genera agotamiento físico y cognitivo, afectando tanto la salud de las mujeres como su desempeño en el trabajo (García Rodríguez et al., 2026).

Dada la importancia que tiene este tema, el presente artículo tiene el propósito de reflexionar sobre los peligros y riesgos que se han invisibilizado en las labores del trabajo doméstico remunerado en Colombia y cómo esta situación afecta de manera significativa a una población altamente feminizada; no obstante, también se esbozará de forma muy general, sobre las generalidades del trabajo doméstico remunerado, el marco normativo implícito en esta reflexión y finalmente se concluirá sobre el tema.

Trabajo doméstico remunerado

En cuanto al concepto de trabajo doméstico, es importante indicar que no existe consenso ni en cuanto a su contenido ni en cuanto a su valor. En un intento de dar claridad a este concepto se intentó delimitar las tareas domésticas a aquellas actividades que tienen como propósito atender, proporcionar bienestar, cuidar del hogar y la familia (Martínez et al., 2026).

De esta forma, las tareas más visibles comprenderían, realizar aseo, preparar la comida, cuidar y atender, otras menos visibles, como gestionar y organizar la casa. En este concepto mencionado se puede analizar como existe una relación muy estrecha entre trabajo doméstico y cuidado ya que realizar tareas del ámbito doméstico tiene como propósito último el cuidado de las personas. Se destaca, además, que las tareas domésticas pueden tener diferentes significados y ser cambiantes en el tiempo (Martínez et al., 2026).

Tradicionalmente este tipo de tareas se impulsaron desde un sistema patriarcal, un modelo en el que las mujeres eran responsables de las actividades domésticas, es decir, del llamado ámbito privado, mientras que los hombres se responsabilizaban del ámbito público, principalmente de actividades laborales remuneradas (Martínez et al., 2026).

Producto de esta discriminación, es a partir de la lucha de los movimientos feministas que se han generado transformaciones como la entrada de las mujeres en el ámbito laboral, cambiando sus expectativas en términos de desarrollo personal, lo que a su vez ha conllevado modificaciones en la organización y distribución de tareas en el ámbito doméstico (Martínez et al., 2026).

Marco Normativo

En Colombia, uno de los avances más representativos de los diferentes gobiernos, ha sido el reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, a partir de la expedición de la Ley 1413 de 2010, se incluyó esta labor en el Sistema de Cuentas Nacionales, con el propósito de medir la contribución del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en la economía del país (Ley 1413, 2010). De igual forma mediante la ley 1595 de 2012, Colombia aprobó el convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre el trabajo decente para los empleados dedicados al trabajo doméstico remunerado (Ley 1595, 2012), ley que a través de la sentencia C - 616 de 2013, fue declarada exequible por la Corte Constitucional, reconociendo los derechos fundamentales para los trabajadores y las trabajadoras domésticas, con el propósito de

cerrar la brecha de discriminación con respecto a esta población (Cadavid Piedrahita & Betancur Rojo, 2024).

Posteriormente, mediante el artículo 222 de la Ley 1955 de 2019, se creó el Sistema Nacional de las Mujeres, cuyo objetivo principal es elaborar una política pública de cuidados (Ley 1955, 2019, art. 222). Durante el gobierno de Gustavo Petro mediante la Ley 2294 de 2023 se contempló la creación, fortalecimiento e integración de la oferta de servicios para la formación, generación de ingresos y bienestar de las personas cuidadoras remuneradas y no remuneradas (Ley 2294, 2023), mostrando iniciativa de avanzar de tal manera que el mismo gobierno se conociera como un pilar transcendental en el cuidado, es decir, como corresponsable en el trabajo doméstico y de cuidados no remunerados (Cadavid Piedrahita & Betancur Rojo, 2024).

A pesar de esto, todavía no se ha logrado articular acciones en la materia y los diferentes avances que se presentan, aún carecen de implementación, lo cual evidencia la necesidad de crear o modificar normas en las cuales se permita a las personas cuidadoras acceder al sistema de seguridad social.

Peligros y riesgos laborales en las mujeres dedicadas al trabajo doméstico remunerado

La relación entre empleo, bienestar físico y mental ha sido un tema central a lo largo del tiempo, trabajo y salud deben de estar de la mano, en medio de procesos complejos atravesados por factores sociales, políticos, económicos, culturales y científicos. Es por lo que a medida que avanza la civilización las condiciones laborales han mejorado en aspectos como jornada, ambiente, seguridad e higiene, lo que según García Rodríguez et al. (2026) ha reducido la materialización de enfermedades, incidentes y accidentes de trabajo.

Uno de los cambios más trascendentales en términos de seguridad, ha sido la evolución del concepto de salud laboral; ya que anteriormente la seguridad y salud en el trabajo se conocía como salud ocupacional, obligando tanto a empresas públicas y privadas a crear programas para abordar esta temática (Ley 1562, 2012).

Hoy en día producto de muchos cambios normativos, este concepto pasó de salud ocupacional a seguridad y salud en el trabajo y a hoy las empresas en Colombia deben tener, en vez de un programa de salud ocupacional un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el cual se base en la mejora continua, dicho sistema está compuesto por fases como planear, hacer,

verificar y actuar, permitiendo una verdadera gestión dentro de las organizaciones (Ley 1562, 2012).

Este nuevo panorama permite crear condiciones seguras para el trabajador, generando garantías a nivel físico y mental; por otro lado, la organización también tiende a percibir mejoras en la reducción del ausentismo y en la mejora de la productividad (Decreto 1072, 2015).

Los peligros y los riesgos son conceptos que hoy en día son producto de los diferentes cambios normativos ejemplificados a través de la Resolución 1016 de 1989, la Ley 9 de 1979, el Decreto 1072 del 2015 y la Guía Técnica Colombiana 45. Normativa que ha permitido tener claridad sobre los conceptos indicados, posibilitando que los prevencionistas los comprendan con claridad y los aplican constantemente.

A pesar de los cambios normativos y la evolución de dichos conceptos, en Colombia continúan persistiendo factores culturales que perpetúan esta situación de la doble presencia, entendiéndose que es la necesidad de suplir de manera simultánea las exigencias del trabajo y del hogar, es importante precisar que las normas de genero siguen designando a las mujeres gran parte de las responsabilidades de la casa, sin considerar su participación laboral, limitando sus oportunidades de desarrollo personal y profesional.

Las mujeres que viven esta situación tienen problemas para conciliar el sueño y recuperarse, lo que se traduce en mayores niveles de estrés, fatiga crónica y deterioro cognitivo, situaciones que se suman a diversos problemas físicos y psíquicos, que enmarcan la planificación y gestión de la casa, el cuidado de los hijos y la gestión de responsabilidades laborales. Este esfuerzo constante genera agotamiento emocional, afectando tanto la salud de las mujeres como su desempeño en el trabajo y sus relaciones tanto personales como familiares (García Rodríguez et al., 2026).

Esta situación se considera que llega incluso a puntos más críticos, cuando las mujeres dedicadas al trabajo del cuidado se incapacitan por situaciones de salud y es complejo en términos de accidente de trabajo o enfermedad laboral determinar su origen, debido a la necesidad de atender simultáneamente las demandas del trabajo remunerado y del doméstico familiar (Ley 1562, 2012).

Se hace necesario por tanto resolver el origen de la incapacidad para establecer en quien recae la responsabilidad de brindar las prestaciones asistenciales; si le corresponde a las empresas administradoras en salud o las administradoras de riesgos laborales, aclarando que para el caso de las EPS, estas reconocen los emolumentos de la incapacidad en términos de las prestaciones

asistenciales en un porcentaje mucho menor, el cual es el 66,6%; por el contrario, las administradoras de riesgos laborales reconocen el 100% del pago de la incapacidad (Decreto 1507, 2014).

Asimismo, cuando las mujeres dedicadas al trabajo doméstico remunerado, presentan una pérdida de la capacidad laboral igual o superior al 50%, pueden acceder al reconocimiento de una pensión de invalidez, prestación que incluso puede llegar a adquirirse simultáneamente con la pensión de vejez, dado que ambas tienen orígenes distintos y son compatibles en Colombia; sin embargo, el acceso efectivo a estas garantías suele verse limitado como ya se mencionó previamente por la invisibilización histórica del trabajo doméstico y de cuidado, así por las dificultades para reconocer los daños derivados de estas labores como accidentes de trabajo o enfermedades laborales (Decreto 1507, 2014).

Se trae a esta reflexión el anonimato en el que muchas veces estas actividades del cuidado se practican y en la cual las entidades públicas encargadas de ejercer vigilancia y control están renuentes a ejercerlo, generando que en eventualidades de salud evidenciadas por los contratantes y en las cuales exista una clara relación de causalidad con los entornos laborales, no se reporten como accidentes de trabajo o como presunta enfermedad laboral, sino como enfermedades o accidentes de origen común, lo que genera la invisibilización de los peligros y riesgos laborales y una clara desventaja jurídica, porque no se está reconociendo la jurisprudencia respecto al tema en mención, y económica, porque es una profesión todavía muy informal en el país.

Conclusiones

La invisibilización de los peligros y riesgos laborales en el trabajo doméstico remunerado y del cuidado en Colombia, es producto de factores culturales y de entidades que han producido la desprotección de una población altamente feminizada. Los estereotipos de género han contribuido a naturalizar las labores de cuidado como una responsabilidad propia de las mujeres, limitando su reconocimiento social, económico y laboral, produciendo desigualdades en las oportunidades de desarrollo personal y laboral.

La insuficiente vigilancia y control por parte del Estado ha impedido la implementación efectiva de estrategias de prevención e identificación de riesgos laborales en las labores domésticas. Además, a pesar de los avances normativos en seguridad y salud en el trabajo, la informalidad y la falta de reconocimiento del trabajo de cuidado han dificultado su aplicación,

aumentando la exposición de las trabajadoras a cargas físicas y mentales que afectan de manera progresiva su salud.

Las condiciones laborales precarias y la doble presencia del trabajo remunerado y del trabajo doméstico no remunerado, generan una sobrecarga que impacta negativamente la salud física y mental de las mujeres; esta situación favorece la aparición de estrés, fatiga crónica, trastornos musculoesqueléticos y otras afectaciones psicológicas derivadas de las altas demandas laborales y de cuidado, asumidas tanto en el espacio laboral como en el hogar.

Finalmente, se considera que es indispensable fortalecer las políticas públicas con enfoque de género, mejorar los mecanismos de vigilancia y control, reconocer el trabajo de cuidado como una actividad laboral digna, que requiere protección integral en materia de seguridad y salud en el trabajo. Solo mediante acciones claras será posible reducir las desigualdades y garantizar mejores condiciones de vida y bienestar para las personas dedicadas a estas labores.

Referencias

- Cadavid Piedrahita, S., & Betancur Rojo, A. (2024). *Las personas cuidadoras en el marco del sistema de protección social colombiano* (Trabajo de grado, programa de Derecho). Universidad de Antioquia.
<https://bibliotecadigital.udea.edu.co/server/api/core/bitstreams/de5555e0-b245-409b-a7d7-ce07062e0015/content>
- Congreso de Colombia. (11 de noviembre de 2010). Por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas. [Ley 1413 de 2010]. D.O: 47.890.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=40764>
- Congreso de Colombia. (07 de noviembre de 2012). Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. [Ley 1562 de 2012]. DO: 48.488.
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=48365>



- Congreso de Colombia. (25 de mayo de 2019). Por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2018-2022 pacto por Colombia, pacto por la equidad. [Ley 1955 de 2019]. DO: 50.964.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=93970>
- Congreso de Colombia. (19 de mayo de 2023). Por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2022- 2026 Colombia potencia mundial de la vida. [Ley 2294 de 2023]. DO: 52.400.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=209510>
- Congreso de Colombia. (24 de enero de 1979). Por la cual se dictan medidas sanitarias. [Ley 9 de 1979]. DO: 35.308.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1177>
- Corte Constitucional (4 de septiembre de 2013). Sentencia C-613 de 2013. [M.P. Pretelt, J.].
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=56491>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas [DANE]. (2025). *El 90 % de las mujeres en Colombia realizan trabajo doméstico no remunerado y dedican más tiempo que los hombres*. <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/ENUT/cp-ENUT-2024-2025.pdf>
- García Rodríguez, I., Gómez Salgado, J., Prieto-Callejero, B., Fagundo-Rivera, J., El Khoury-Moreno, L., & García Iglesias, J. (2026). Conflicto trabajo familia y su impacto en la salud de la mujer trabajadora: una revisión sistemática. *Atención Primaria*, 58 (2), 1-16.
<https://doi.org/10.1016/j.aprim.2025.103391>
- Hernández Giraldo, A., Juliet Vélez Giraldo, M., & Ossa Castaño, J. (2020). *Factores de riesgo psicosocial en Colombia del 2009 al 2017* (Trabajo de Grado, programa de Psicología). Universidad de Antioquia.
<https://bibliotecadigital.udea.edu.co/server/api/core/bitstreams/b9b62c38-05db-46de-bc44-055fafd14577/content>
- Icontec internacional. (20 de junio de 2012). Guia Técnica Colombiana 45/2012. Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. http://132.255.23.82/sipnvo/normatividad/GTC_45_DE_2012.pdf
- Los Ministros de Trabajo y Seguridad Social y de Salud. (31 de marzo de 1989). Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. [Resolución 1016 de 1989]. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412>



- Martínez, L., Catalá Miñana, A., & Carmen Peñaranda, M. (2026). Necesidades percibidas en el trabajo doméstico y de cuidados: un estudio cualitativo. *Intervención psicosocial*, 25(3), 169-178. <https://doi.org/10.1016/j.psi.2015.11.001>
- Meltis, M., Torreblanca, C., Zilli, M., Mac Gregor, C., Soria, J., Soto, A., Ramírez, L., Leyva, A & Tejas, D. (2016). La Cuarta Ola. *Debate Feminista*, 50, 119-127. [https://doi.org/10.1016/S0188-9478\(16\)30132-3](https://doi.org/10.1016/S0188-9478(16)30132-3)
- Presidente de la República de Colombia. (12 de agosto de 2014). Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional. [Decreto 1507 de 2014]. DO: 49.243. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58941>
- Presidente de la República de Colombia. (26 de mayo de 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. [Decreto 1072 de 2015]. DO: 49.523. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>