

**Análisis Jurídico del Incumplimiento de Contratos Verbales en el Sector de
Trabajo Doméstico en Colombia**

**Legal analysis and practical consequences of non-compliance with verbal
contracts in the domestic sector in Colombia**

Sandra Isabel Verona Bertel¹

Corporación Universitaria Remington
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Especialización en Derecho laboral

2025

Resumen

¹ Abogada, Universidad del Sinú (TP: 202634). Estudiante de la Especialización en Derecho Laboral de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Corporación Universitaria Remington. Orcid: <https://orcid.org/0009-0006-2108-2799> Correo: sandraisabelverona@gmail.com,

Este artículo analiza la contratación verbal como factor de precarización laboral en el trabajo doméstico en Colombia, desde una perspectiva jurídica y social. A través del estudio de fuentes normativas como la Ley 1788 de 2016, el Código Sustantivo del Trabajo y el Convenio 189 de la OIT, se evidencia una brecha significativa entre el reconocimiento legal de los derechos laborales y su materialización práctica. Los hallazgos revelan que más del 80% de las trabajadoras domésticas laboran bajo esquemas informales, sin contrato escrito ni acceso efectivo a la seguridad social. Esta situación se agravó tras la pandemia por COVID-19, profundizando las condiciones de precariedad. Los obstáculos estructurales incluyen la debilidad de los mecanismos de inspección, el carácter privado del lugar de trabajo y la limitada accesibilidad a la justicia laboral, especialmente para mujeres con bajos niveles educativos y población migrante. Se proponen medidas para cerrar la brecha entre la normativa formal y su aplicación efectiva a través del fortalecimiento de la inspección laboral mediante herramientas tecnológicas, creación de unidades especializadas con enfoque diferencial, implementación de incentivos fiscales para la formalización y desarrollo de campañas de sensibilización jurídica. Se concluye que solo mediante una intervención integral será posible garantizar derechos laborales efectivos en el trabajo doméstico.

Palabras clave: trabajo doméstico, contratación verbal, informalidad laboral, derechos laborales, precarización.

Abstract

This article analyzes verbal contracting as a factor of labor precarization in domestic work in Colombia, from a legal and social perspective. Through the study of normative sources such as Law 1788 of 2016, the Substantive Labor Code, and ILO Convention 189, a significant gap between legal recognition of labor rights and their practical implementation is evidenced. The findings reveal that more than 80% of domestic workers work under informal schemes, without written contracts or effective access to social security. This situation worsened after the COVID-19 pandemic, deepening precarious conditions. Structural obstacles include weak inspection mechanisms, the private nature of the workplace, and limited accessibility to labor justice, especially for women with low educational levels and migrant populations. Measures are proposed to close the gap between formal regulations and their effective enforcement by strengthening labor inspection through technological tools, creating specialized units with a differentiated approach, implementing tax incentives for formalization, and developing legal awareness campaigns. The conclusion is that only through comprehensive intervention will it be possible to guarantee effective labor rights in domestic work.

Keywords: domestic work, verbal contracting, labor informality, labor rights, precarization.

Introducción

En Colombia, el trabajo doméstico ha sido históricamente uno de los sectores más invisibilizados y precarizados del mercado laboral. A pesar de los avances en materia legislativa y jurisprudencial, la realidad de quienes se desempeñan en este oficio—mayoritariamente mujeres—continúa marcada por la informalidad, la desprotección jurídica y la desvalorización social. Uno de los elementos centrales que perpetúa esta situación es la vigencia de la contratación verbal, una forma de vinculación laboral reconocida por el ordenamiento jurídico colombiano (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, art. 37), pero que, en la práctica, ha contribuido a la precarización y vulneración sistemática de los derechos fundamentales de las trabajadoras del hogar.

El artículo 37 del Código Sustantivo del Trabajo legitima la contratación verbal como una modalidad válida de relación laboral en Colombia. Esta disposición, adoptada en 1950, reflejaba la intención de proteger formas tradicionales de empleo que no requerían formalismos escritos. Sin embargo, en el contexto contemporáneo, su permanencia ha facilitado relaciones laborales desreguladas, especialmente en sectores como el trabajo doméstico, donde las dinámicas sociales, culturales y de género dificultan el acceso a garantías laborales plenas (Código Sustantivo del Trabajo, 1950). La relación empleador-empleada en este ámbito suele estar mediada por la informalidad, la confianza personal o la costumbre, lo que redundo en una ausencia casi total de registros contractuales, afiliación a seguridad social y mecanismos de protección frente a despidos injustificados o accidentes laborales.

De acuerdo con datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística² (DANE, 2023), para el primer trimestre de 2023, el 80% de las trabajadoras domésticas del país se

² De acá en adelante DANE.

encontraban en condiciones de informalidad laboral, y más del 90% de ellas afirmaron no tener un contrato escrito. Esta cifra no solo revela la magnitud del problema, sino que también evidencia una falencia estructural del Estado para garantizar el cumplimiento de los principios laborales mínimos establecidos en la Constitución Política de Colombia y en instrumentos internacionales ratificados por el país.

En el plano normativo, la Ley 1788 de 2016 representó un avance significativo al reconocer el derecho de las trabajadoras del hogar a recibir la prima de servicios. Asimismo, la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), mediante la Ley 1595 de 2012, incorporó al ordenamiento jurídico nacional estándares internacionales para promover el trabajo decente en el servicio doméstico. No obstante, la implementación de estas disposiciones ha enfrentado múltiples obstáculos relacionados con la falta de fiscalización, la baja cobertura institucional en zonas rurales y el desconocimiento de la normatividad tanto por parte de empleadores como de trabajadoras (Ley 1595 de 2012, Ley 1788 de 2016).

Desde una perspectiva jurisprudencial, la Corte Constitucional ha desarrollado una línea garantista en favor de este grupo poblacional. En la Sentencia T-185 de 2016, el tribunal reconoció que las trabajadoras domésticas enfrentan condiciones especiales de vulnerabilidad que exigen una protección reforzada por parte del Estado. En este fallo, la Corte enfatizó que la formalidad del contrato no puede ser excusa para desconocer derechos laborales fundamentales como el pago de prestaciones, la afiliación al sistema de salud y pensiones, y el acceso a mecanismos efectivos de justicia (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-185 de 2016). Del mismo modo, la Sentencia T-074 de 2023 reafirmó este criterio, señalando que el principio de primacía de la

realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 53 de la Constitución, debe orientar cualquier análisis de las relaciones laborales informales.

Sin embargo, la persistencia de la contratación verbal en el trabajo doméstico no puede explicarse únicamente desde lo jurídico. Se trata también de un fenómeno cultural y estructural, anclado en patrones históricos de discriminación por género, clase y origen étnico. La gran mayoría de trabajadoras del hogar en Colombia son mujeres, muchas de ellas de origen rural o migrante, con bajos niveles de escolaridad y escaso acceso a redes de apoyo institucional. Estas condiciones limitan su capacidad para exigir el cumplimiento de sus derechos y las exponen a situaciones de abuso, explotación o despido sin justa causa (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-185 de 2016).

El carácter privado del lugar donde se presta el servicio doméstico también representa un obstáculo para la fiscalización. La inspección laboral, aunque legalmente habilitada, se enfrenta a restricciones constitucionales relacionadas con la inviolabilidad del domicilio (Constitución Política de Colombia, 1991, art. 28), lo que ha dificultado la verificación in situ de las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas (Fundación Hablemos de Trabajo Doméstico, 2022). Esta limitación ha sido señalada por el propio Ministerio del Trabajo como una de las razones por las cuales solo un porcentaje mínimo de quejas en este sector logra ser atendido mediante visitas efectivas (Ministerio del Trabajo, 2023).

En este contexto, la contratación verbal, aunque jurídicamente válida, se ha convertido en un factor que profundiza la informalidad y dificulta la realización efectiva de los derechos laborales en el sector doméstico. Este artículo tiene como propósito reflexionar críticamente sobre las consecuencias prácticas de esta modalidad contractual, considerando no solo los elementos

jurídicos y normativos que la regulan, sino también las dinámicas sociales e institucionales que inciden en su persistencia. Asimismo, se propone identificar rutas viables para superar esta situación, a través de estrategias legislativas, pedagógicas y administrativas que permitan avanzar hacia una verdadera garantía de trabajo decente para las trabajadoras del hogar en Colombia.

Marco normativo y jurisprudencial: entre la protección formal y la realidad social

La legislación colombiana mantiene una dualidad en el tratamiento del trabajo doméstico. Por un lado, el artículo 37 del Código Sustantivo del Trabajo (1950) validó la contratación verbal como una forma legítima de vinculación laboral). Esta disposición, vigente desde 1950, buscó proteger relaciones laborales tradicionales, pero en la actualidad ha facilitado escenarios de informalidad y desprotección. La Ley 1788 de 2016 reconoció el derecho a la prima de servicios para las trabajadoras domésticas, marcando un hito importante en la equiparación de derechos. Sin embargo, la falta de un contrato escrito sigue siendo una barrera para la exigibilidad de otros derechos como la afiliación a seguridad social y la estabilidad laboral.

Desde el plano jurisprudencial, la Corte Constitucional ha adoptado un enfoque garantista. En la Sentencia T-185 de 2016, estableció que las condiciones de vulnerabilidad de las trabajadoras domésticas requieren una protección reforzada, independiente del tipo de contratación. Este criterio fue reafirmado en la Sentencia T-074 de 2023, que destacó la primacía de la realidad sobre las formas, conforme al artículo 53 de la Constitución Política (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-074 de 2023). Estas decisiones obligan a reconocer la relación laboral cuando se acrediten hechos que configuren subordinación y prestación personal del servicio.

Realidades Socioeconómicas y Barreras Culturales

La persistencia de la informalidad en el trabajo doméstico se explica, en parte, por la carga histórica de desigualdad que afecta al sector. Las cifras del DANE (2023) indican que el 80% de las trabajadoras domésticas laboran sin contrato escrito, mientras que en zonas periféricas la cifra alcanza el 92%. Este fenómeno está ligado a patrones culturales que consideran el trabajo doméstico como una extensión de las labores femeninas del hogar, lo cual disminuye su valor social y legal.

La problemática de la informalidad contractual encuentra corroboración en el testimonio de Claribed Palacio García, presidenta nacional de la Unión de Trabajadoras Afrocolombianas de Servicio Doméstico, organización con presencia en Bogotá, Bolívar, Huila, Quibdó y Medellín. Según información proporcionada por la dirigente sindical, en Colombia laboran aproximadamente 688.000 trabajadoras domésticas (sin contar con las no registradas de las áreas rurales), de las cuales apenas el 20% cuenta con contrato escrito y acceso a prestaciones sociales, mientras el 80% restante se desempeña bajo modalidades informales de contratación (C. Palacio García, comunicación personal, 10 de abril de 2025).

La representante sindical señala que Medellín se destaca como la ciudad con mayor nivel de formalización contractual en el sector doméstico, aunque reconoce las limitaciones existentes para obtener estadísticas precisas, particularmente en zonas rurales donde resulta complejo cuantificar el número de trabajadoras. La Unión de Trabajadoras Afrocolombianas, que agrupa aproximadamente 500 afiliadas, ha establecido como criterio de vinculación que sus miembros cuenten con contrato escrito y acceso pleno a prestaciones legales, constituyéndose así en un modelo de organización que promueve la formalización laboral en el sector.

El perfil demográfico también revela condiciones de vulnerabilidad: mujeres entre 35 y 50 años, jefas de hogar, con bajo nivel educativo y, en muchos casos, migrantes venezolanas que enfrentan barreras legales y económicas para la formalización laboral (ACNUR, 2020). La pandemia de 2020 agravó esta situación, provocando la pérdida de empleo del 47% de estas trabajadoras sin compensación alguna. La posterior revinculación, según estudios sobre el impacto laboral de la pandemia, se realizó en un 68% de los casos bajo condiciones más precarias (DANE, 2023).

A lo anterior, se puede agregar según Ramírez Echeverry (2024) la situación de las trabajadoras domésticas pertenecientes a poblaciones indígenas en Medellín, quienes enfrentan barreras adicionales para la formalización laboral, como la migración forzada, la discriminación étnica y la desvalorización cultural de su trabajo. Las entrevistas semiestructuradas realizadas por la autora revelaron que factores como las barreras idiomáticas, el bajo nivel educativo y el desconocimiento normativo profundizan su vulnerabilidad en el mercado laboral urbano. Estos hallazgos evidencian la urgencia de diseñar políticas públicas con enfoque diferencial y culturalmente pertinente para este grupo poblacional.

Desafíos en la protección efectiva de derechos

Pese a los avances normativos, la efectividad de las garantías laborales se ve limitada por barreras estructurales. Una de las principales es la debilidad de los mecanismos de inspección laboral. La inviolabilidad del domicilio restringe las visitas de verificación por parte de inspectores, salvo autorización judicial (Constitución Política de Colombia, 1991, art. 28). En 2023, solo el 15% de las quejas recibidas por el Ministerio del Trabajo sobre empleo doméstico resultaron en visitas efectivas (Ministerio del Trabajo, 2023).

El acceso a la justicia también es limitado. De cada 100 trabajadoras que sufren vulneraciones, solo 28 inician acciones legales. Las razones incluyen el desconocimiento de sus derechos, el temor a represalias y la falta de recursos para acceder a asesoría legal (Fundación Hablemos de Trabajo Doméstico, 2022). La Ley 1257 de 2008 establece medidas contra la discriminación y la violencia de género, que podrían aplicarse al trabajo doméstico, pero su aplicación ha sido escasa y poco accesible.

Propuestas para Mejorar la Protección de Derechos

Ante la compleja situación identificada, resulta imperioso diseñar alternativas que permitan superar las múltiples barreras que impiden el goce efectivo de derechos en el sector doméstico. Las propuestas que se presentan a continuación surgen del diálogo entre la evidencia empírica analizada, las lecciones aprendidas en otros contextos latinoamericanos y las recomendaciones emanadas de organismos especializados en la materia.

La primera línea de acción debe dirigirse hacia el fortalecimiento de los mecanismos de supervisión laboral. Resulta evidente que las limitaciones constitucionales relacionadas con la inviolabilidad del domicilio requieren soluciones creativas que no comprometan este derecho fundamental. En países como Uruguay se ha implementado exitosamente el uso de aplicaciones móviles y líneas telefónicas especializadas que facilitan tanto la denuncia anónima como el seguimiento de casos sin necesidad de visitas domiciliarias intrusivas (Valenzuela & Mora, 2012). Estas herramientas tecnológicas podrían adaptarse al contexto colombiano, permitiendo que las trabajadoras reporten irregularidades de manera segura y confidencial.

Paralelamente, se hace necesario el establecimiento de equipos especializados al interior del Ministerio del Trabajo que comprendan las particularidades del empleo doméstico. Dichos equipos

deberían estar integrados por profesionales con formación específica en género, migración y diversidad étnica, considerando que las trabajadoras del hogar constituyen un grupo heterogéneo con necesidades diferenciadas. El Convenio 189 de la OIT enfatiza precisamente la importancia de desarrollar marcos institucionales específicos que reconozcan estas diferencias y proporcionen respuestas adecuadas.

En el ámbito del acceso a la justicia, la experiencia argentina ha demostrado que la creación de consultorios jurídicos especializados en trabajo doméstico, así como la implementación de programas de acompañamiento legal gratuito, incrementa considerablemente la capacidad de las trabajadoras para hacer valer sus derechos (Comisión Interamericana de Mujeres, 2019). Estos espacios no solo brindan asesoría técnica, sino que también funcionan como centros de información y orientación sobre derechos laborales.

Por otra parte, la experiencia de países como Brasil y Chile sugiere que los incentivos económicos dirigidos a empleadores pueden catalizar procesos de formalización. Específicamente, las deducciones tributarias por concepto de afiliación a seguridad social y pago de prestaciones sociales han mostrado resultados prometedores en la reducción de la informalidad laboral en el sector doméstico.

Igualmente, crucial resulta el desarrollo de estrategias comunicativas y educativas que permitan tanto a trabajadoras como a empleadores conocer sus respectivos derechos y obligaciones. Estas campañas deben diseñarse considerando las particularidades culturales, educativas y lingüísticas de las diferentes poblaciones que conforman el sector doméstico en Colombia.

Finalmente, la articulación con organizaciones como CONLACTRAHO y sindicatos nacionales representa una oportunidad valiosa para fortalecer la capacidad de incidencia política

del sector. La experiencia regional evidencia que los mayores avances normativos y jurisprudenciales se han logrado cuando existe una colaboración efectiva entre instituciones estatales, organizaciones de la sociedad civil y representaciones gremiales de las trabajadoras.

Conclusiones

La realidad del trabajo doméstico en Colombia presenta una paradoja inquietante: mientras el ordenamiento jurídico ha experimentado avances significativos en el reconocimiento formal de derechos, la materialización efectiva de estas garantías permanece como una aspiración distante para la mayoría de las trabajadoras del sector. Esta investigación ha permitido develar cómo la contratación verbal, lejos de constituir simplemente una modalidad contractual adicional, se ha consolidado como un mecanismo que perpetúa y profundiza las condiciones de precariedad laboral en uno de los sectores más vulnerables del mercado de trabajo colombiano.

El análisis desarrollado evidencia que la persistencia de esquemas informales de vinculación laboral no puede entenderse únicamente como resultado de vacíos normativos o deficiencias en la aplicación de la ley. Por el contrario, se trata de un fenómeno complejo que hunde sus raíces en estructuras históricas de discriminación de género, clase y origen étnico, las cuales se han adaptado y reproducido a través del tiempo, encontrando en la flexibilidad de la contratación verbal un vehículo idóneo para su perpetuación.

Los hallazgos revelan un panorama preocupante donde las barreras para el acceso efectivo a derechos laborales trascienden las limitaciones puramente jurídicas. Las restricciones operativas para realizar inspecciones laborales en espacios privados, la limitada capacidad institucional para atender las particularidades del sector y el desconocimiento generalizado de la normatividad por

parte de empleadores y trabajadoras configuran un ecosistema donde la vulneración de derechos encuentra terreno fértil para su desarrollo.

Resulta especialmente revelador constatar cómo la pandemia de COVID-19 no solo visibilizó estas problemáticas preexistentes, sino que las intensificó dramáticamente. La experiencia de los últimos años demuestra que, ante situaciones de crisis, las trabajadoras domésticas constituyen uno de los grupos más expuestos a sufrir las consecuencias del desempleo y la precarización, precisamente debido a la informalidad que caracteriza sus relaciones laborales.

En este contexto, la superación de los desafíos identificados demanda algo más que ajustes normativos o incrementos en los recursos destinados a fiscalización. Se requiere una transformación cultural profunda que reconozca el valor social y económico del trabajo de cuidado, acompañada de estrategias institucionales innovadoras que logren sortear las limitaciones estructurales del sistema actual.

Las propuestas presentadas en este análisis apuntan hacia la construcción de un modelo integral de protección que articule herramientas tecnológicas, enfoques diferenciales, incentivos económicos y estrategias pedagógicas. No obstante, su éxito dependerá fundamentalmente de la voluntad política para implementarlas de manera sostenida y coordinada entre diferentes niveles de gobierno y sectores de la sociedad.

Finalmente, es preciso reconocer que el avance hacia relaciones laborales formalizadas en el trabajo doméstico representa mucho más que un imperativo jurídico o económico. Constituye una oportunidad histórica para saldar una deuda social pendiente con mujeres que, durante décadas, han sostenido el funcionamiento de miles de hogares colombianos sin recibir a cambio el

reconocimiento ni la protección que su labor merece. Solo a través de esta transformación será posible construir un mercado laboral verdaderamente inclusivo y equitativo en Colombia.

Referencias

Comisión Interamericana de Mujeres (2019). *Derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar de las Américas*. Organización de los Estados Americanos.

<https://www.oas.org/es/cim/docs/Derechos-TDH-ES.pdf>

Congreso de la República de Colombia. (21 de diciembre de 2012). Por medio de la cual se aprueba el "Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos", adoptado en Ginebra el 16 de junio de 2011, en el marco de la 100ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. [Ley 1595 de 2012]. *Diario Oficial* No. 48.619.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=51009>

Congreso de la República de Colombia. (7 de julio de 2016). Por medio de la cual se garantiza el acceso en condiciones de universalidad al derecho prestacional de pago de prima de servicios para los trabajadores y trabajadoras domésticos. [Ley 1788 de 2016]. *Diario Oficial* No. 49.927. https://oig.cepal.org/sites/default/files/2016_ley1788_col.pdf

Constitución Política de Colombia. (1991). Gaceta Constitucional No. 116. <http://www.secretariasenado.gov.co/constitucion-politica>

Corte Constitucional de Colombia. (18 de abril de 2016). *Sentencia T-185 de 2016* [M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado]. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-185-16.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (23 de febrero de 2023). *Sentencia T-074 de 2023* [M.P. Cristina Pardo Schlesinger]. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/t-074-23.htm>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2023). *Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) - Primer trimestre de 2023*.

<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

Fundación Hablemos de Trabajo Doméstico (2022). *Informe anual de resultados 2022*.

<https://trabajodomestico.org>

Ministerio del Trabajo (2023). *Informe de gestión sector trabajo 2023-2024*.

<https://www.camara.gov.co/sites/default/files/2024-10/INFORME-DE-GESTION-SECTOR-TRABAJO-2023-2024.pdf>

Palacio García, C. 10 de abril de 2025. *Situación laboral de las trabajadoras domésticas en Colombia* [Entrevista personal]. Unión de Trabajadoras Afrocolombianas de Servicio Doméstico.

Presidencia de la República de Colombia. (5 de agosto de 1950). Código Sustantivo del Trabajo.

[Decreto Ley 2663 de 1950].

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=199983>

Ramírez Echeverry, M. M. (2024). *Análisis de las barreras para la formalización de los y las trabajadoras domésticas pertenecientes a poblaciones indígenas en Medellín, en el 2023* [Trabajo de grado programa de Trabajo Social]. Universidad de Antioquia.

Valenzuela, M. E., & Mora, C. (Eds.). (2012). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Organización Internacional del Trabajo.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/%40sro-santiago/documents/publication/wcms_180549.pdf