

**Estabilidad laboral reforzada en el trabajo doméstico, tensiones y límites de la reubicación  
en empleador persona natural**

**Reinforced Job Stability in Domestic Work Tensions and Limits of Job Reassignment in  
Natural Person Employers**

Heidy Katherine Montoya Agudelo<sup>1</sup>

Nancy Eustely Giraldo Giraldo <sup>2</sup>

Corporación Universitaria Remington  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas  
Especialización en Derecho Laboral  
2026

---

<sup>1</sup> Abogada y Especialista en Derecho Comercial de la Universidad Autónoma Latinoamericana – UNAULA. Optando por el título de Especialista en Derecho Laboral de la Corporación Universitaria Remington – UNIREMINGTON. Correo electrónico: [Heidy.montoya.7695@miremington.edu.co](mailto:Heidy.montoya.7695@miremington.edu.co) ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-2063-333X>

<sup>2</sup> Abogada de la Universidad Autónoma Latinoamericana – UNAULA. Optando por el título de Especialista en Derecho Laboral de la Corporación Universitaria Remington – UNIREMINGTON. Correo electrónico: [Nancy.giraldo.2580@miremington.edu.co](mailto:Nancy.giraldo.2580@miremington.edu.co) ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-4769-1520>

## **Resumen**

El trabajo doméstico en Colombia, aunque es fundamental para la sostenibilidad de la vida cotidiana, aún tiene importantes retos con la garantía efectiva de derechos laborales, en especial cuando el destinatario de la prestación es una persona natural. En este orden de ideas, la viabilidad de aplicar la estabilidad laboral reforzada a causa de una cuestión de salud conlleva tensiones relevantes, principalmente frente a la consagración de la reubicación laboral. El presente artículo busca explorar los límites de esta garantía de la estabilidad laboral en el trabajo doméstico, mediante una revisión normativa, jurisprudencial y socioeconómica que permite comprender las condiciones reales del desarrollo de esta relación laboral especial. Para ello, se analizan las características del trabajo doméstico, la extensión de la estabilidad laboral reforzada en el ordenamiento jurídico colombiano y los retos que implica la adecuación razonable para el entorno del trabajo doméstico. La imposibilidad de reubicación es considerada una limitante objetiva a la que le ha hecho frente la predisposición del hogar, lo que debe llevar a una interpretación contextual de esta garantía que intente encontrar un punto de equilibrio entre la protección del trabajador y la viabilidad de esta relación laboral.

**Palabras clave:** trabajador doméstico, norma de trabajo, condiciones de trabajo, derecho laboral, persona natural.

## **Abstract**

Domestic work in Colombia, although essential for sustaining daily life, still faces significant challenges in ensuring the effective protection of labor rights, especially when the recipient of the service is a natural person. In this regard, the application of reinforced job stability due to health-related conditions raises relevant tensions, particularly concerning the duty of job reassignment. This article explores the limits of this guarantee in domestic work through a normative, jurisprudential, and socioeconomic review that helps explain the real conditions under which this special employment relationship develops. To this end, it analyzes the characteristics of domestic work, the scope of reinforced job stability within the Colombian legal system, and the challenges involved in implementing reasonable accommodations in the domestic work setting. The impossibility of job reassignment is understood as an objective limitation arising from the structure

of the household, which requires a contextual interpretation of this guarantee aimed at balancing worker protection with the viability of the employment relationship.

**Key words:** domestic worker, labor standards, working conditions, labor law, natural Person.

### **Introducción**

El trabajo doméstico remunerado ocupa un lugar decisivo en la reproducción de la vida cotidiana, porque permite sostener tareas de limpieza, alimentación, cuidado de niños, atención de personas mayores y acompañamiento de personas enfermas. Sin embargo, su desarrollo dentro del hogar, junto con la fuerte feminización del sector, ha favorecido una lectura social que lo aproxima a una ayuda privada antes que a una relación laboral con derechos exigibles. Según Valenzuela et al. (2020), esta devaluación se relaciona con la crisis de los cuidados en América Latina y lo desigual en la distribución de las tareas asumidas de forma histórica por mujeres. La legalización del trabajo doméstico ha avanzado, pero todavía resta un camino muy importante para que exista la aplicabilidad de ciertas garantías laborales.

El Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo<sup>3</sup> constituyó un hito normativo internacional para el reconocimiento del trabajo doméstico como trabajo decente. En Colombia, la Ley 1595 de 2012, posteriormente, adoptó el instrumento, ratificó la obligación que tiene el Estado de crear condiciones de trabajo decente para las personas que realizan algún servicio o trabajo en uno o varios hogares. La OIT (2011), define el trabajo doméstico como aquel trabajo que se realiza en un hogar o para un hogar; definición que a su vez permite incluir tareas de cuidado, aseo, cocina, lavandería y actividades afines. La inclusión de esta norma no elimina la existencia de obstáculos para acceder a la seguridad social, estabilidad en el empleo o a mecanismos de inspección, esto es especialmente cierto cuando las relaciones de trabajo se llevan a cabo en la casa de una u otra familia.

La estabilidad laboral reforzada por motivos de salud despliega su mayor intensidad cuando se analiza la obligación de reubicación laboral. La Corte Constitucional ha elaborado una

---

<sup>3</sup> De acá en adelante OIT.

línea jurisprudencial orientada a evitar que una afectación de salud que dificulte sustancialmente el desempeño de las labores se convierta en causa directa o indirecta de exclusión laboral. En la Sentencia SU-049 de 2017, la Sala Plena dejó claro que se extiende la protección a aquellos que se encuentran en una condición de salud que dificulta el desarrollo habitual de sus actividades laborales, aunque aún no se haya emitido una calificación formal de incapacidad (Corte Constitucional, Sala Plena, SU-049, 2017).

Posteriormente, la Sentencia SU-061 de 2023, mantiene que el despido de una persona en debilidad manifiesta necesita una autorización previa y una motivación objetiva (Corte Constitucional, Sala Plena, SU-061, 2023). Ese elemento protege al trabajador, pero plantea un interrogante cuando el empleador no es una empresa sino una persona natural.

A partir de este escenario, la pregunta que orienta el artículo queda formulada así ¿cuáles son los límites y tensiones jurídicas de la reubicación laboral en casos de estabilidad laboral reforzada de trabajadoras domésticas cuando el empleador es una persona natural? Con el fin de dar respuesta a la pregunta, el texto se divide en cuatro apartados. El primero lo dedica a la caracterización del trabajo doméstico como relación laboral especial. El segundo, el análisis normativo y jurisprudencial de la estabilidad laboral reforzada; el tercero, la reubicación laboral y ajustes razonables y, el cuarto a la figura del empleador persona natural desde una perspectiva socioeconómica y jurídica.

## **1. El trabajo doméstico como relación laboral especial**

El trabajo doméstico constituye una relación laboral especial en tanto se realiza en un espacio que, al mismo tiempo, es hogar familiar, lugar de convivencia y lugar de trabajo. Esta coincidencia de esferas genera tensiones particulares, pues la prestación del servicio ocurre dentro de un ámbito tradicionalmente asociado a la vida privada<sup>4</sup> y protegido por el derecho a la intimidad del domicilio. Como ha señalado la Organización Internacional del Trabajo, el trabajo

---

<sup>4</sup> Para ampliar información sobre el carácter especial del trabajo doméstico y los desafíos que plantea la coexistencia entre el derecho a la intimidad del hogar y la garantía de los derechos laborales, se recomienda revisar el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, (Organización Internacional del Trabajo, 2011).

doméstico presenta características distintivas que justifican un tratamiento normativo específico, sin que ello implique una disminución en los estándares de protección laboral (OIT,2011).

En este contexto, la actuación de la Inspección de Trabajo enfrenta limitaciones derivadas de la inviolabilidad del hogar, al mismo tiempo, la subordinación se ejerce en una relación marcada por la convivencia cotidiana entre la persona trabajadora y los miembros del hogar, en la que las instrucciones, la supervisión y la confianza se mezclan con las dinámicas propias de la vida familiar y con frecuencia el cumplimiento de las obligaciones depende de un hogar que no tiene los márgenes de asesoría administrativa o estructura más empresarial. Esta especificidad no convierte el vínculo en una relación de inferior protección, pues es precisamente el carácter especial del trabajo doméstico el que exige comprender sus particularidades para construir respuestas jurídicas efectivas.

La OIT (2011), sitúa el trabajo doméstico dentro de una relación de trabajo que se establece para uno o varios hogares, sin considerar la forma de tiempo, residencia o pluralidad de empleadores. Cualquier trabajadora puede trabajar interna, externa, días o en varios hogares y, en todos los casos, hay una relación laboral si se da prestación personal del servicio, remuneración y subordinación. La Ley 1595 de 2012 adecúa este patrón a Colombia mediante la firma del Convenio 189 de la OIT y, a la vez, establece explícitamente la necesidad de regulaciones concretas ante un sector que ha estado en situación de márgenes de informalidad durante tanto tiempo.

La especificidad del trabajo doméstico también responde a condiciones estructurales y culturales de desigualdad. Como describen Valenzuela et al. (2020), esta actividad remunerada se ha asociado a la feminización del trabajo de cuidados; a esta desprotección social y a la contratación de mujeres en condiciones económicas precarias. La desigualdad del trabajo doméstico responde a un patrón regional que articula de una forma singular los temas de género, clase, migración y escasa capacidad de negociar. Cualquier análisis sobre garantías laborales en este sector debe partir de la vulnerabilidad histórica de las trabajadoras, sin perder de vista las condiciones reales del hogar empleador.

En Colombia, la formalización del trabajo doméstico remunerado sigue siendo una tarea pendiente. De acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, a partir de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) (2023), más del noventa por ciento de quienes prestaron servicios domésticos entre 2014 y 2023 fueron mujeres y la cobertura en pensiones y riesgos laborales se mantiene por debajo de niveles adecuados. Estos datos sustentan la afirmación sobre brechas de formalización que el trabajo doméstico sigue enfrentando, siendo este una fuente de ingresos única para mujeres que enfrentan condiciones de vulnerabilidad económica y social

## **2. Estabilidad laboral reforzada, alcances, tensiones y desafíos en su aplicación**

La estabilidad laboral reforzada por razones de salud se fundamenta en los mandatos de igualdad material, especial protección e integración de las personas en condición de discapacidad. Estos preceptos tienen sustento en la Constitución Política de Colombia [C.P.], que consagra el deber del Estado de brindar protección reforzada a quienes se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta y de promover su inclusión en el ámbito laboral (Constitución Política de Colombia, 1991, arts. 13, 47 y 54). En desarrollo de estos postulados el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 también estipula que la condición de discapacidad no puede ser causa suficiente para que se niegue la vinculación o se termine el contrato de trabajo salvo, que medie una incompatibilidad insuperable u objetiva y que exista autorización previa del Ministerio de Trabajo (Congreso de Colombia, Ley 361 de 1997, art. 26).

La Corte Constitucional emitió un pronunciamiento donde la condición de discapacidad es ampliada hacia otro nivel, la Sentencia SU-049 de 2017, donde la Sala Plena de la Corte Constitucional, explicó que la estabilidad ocupacional reforzada protege a aquellas personas cuyas condiciones de salud les impide o les dificulta considerablemente la realización de los trabajos en condiciones normales, que incluso no tengan una calificación formal de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda (Corte Constitucional, Sentencia SU-049 de 2017). La Sentencia SU-061 de 2023 vuelve a repetir que la protección se activa cuando se reúnen, por lo menos, las siguientes premisas: la existencia de una condición de salud que

dificulte considerablemente el cumplimiento de la labor, el previo conocimiento de esa situación por parte del empleador, la inexistencia de una justificación objetiva suficiente para desvincular a la persona y la necesidad de una previa autorización por parte de la autoridad laboral al momento de terminar el vínculo (Corte Constitucional, Sentencia SU-061 de 2023).

La autorización Administrativa previa tiene una función esencial para poder proteger respecto del despido discriminatorio. La sentencia SU-380 de 2021 reiterada por la Corte Constitucional establece que, de no acudir el empleador a la autoridad laboral a validar la causación del despido, entonces hay una inversión de la carga de la prueba y existe una presunción de que en el caso hay una causal de naturaleza discriminatoria, debiendo el empleador demostrar una causal objetiva y ajena a la condición de salud del trabajador (Corte Constitucional, sentencia SU-380 de 2021). La sentencia SU-087 de 2022 precisó que no podría exigirse, como requisito absoluto, un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15 por ciento para que se pueda reconocer la estabilidad laboral reforzada (Corte Constitucional, sentencia SU-087 de 2022). La terminación de un vínculo requiere de una causal objetiva, del debido proceso y del respeto del precedente constitucional.

La Sentencia SU-213 de 2024 analizó una decisión de la Sala de Descongestión No. 2 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y reiteró que el precedente constitucional sobre estabilidad laboral reforzada no puede interpretarse de manera restrictiva. En particular, la Corte Constitucional advirtió que no es posible exigir de forma automática una pérdida de capacidad laboral igual o superior al quince por ciento como único presupuesto de protección, pues también deben valorarse la condición de salud que dificulta el desempeño normal de las funciones, el conocimiento del empleador y la ausencia de justificación suficiente para la terminación del vínculo (Corte Constitucional, Sentencia SU-213 de 2024). En el trabajo doméstico, esa valoración debe considerar la limitada capacidad organizativa del hogar y la inexistencia real de cargos alternativos.

La tensión aparece cuando criterios concebidos a partir de relaciones laborales empresariales se trasladan sin ajustes al hogar. A juicio de Yepes et al. (2024) se identifica que la estabilidad laboral reforzada genera dilemas médicos, jurídicos y económicos ante la falta de

articulación entre las decisiones de rehabilitación, calificación, permanencia y prevención de daños. En el trabajo doméstico, esos dilemas adquieren rasgos propios, porque el empleador persona natural carece de departamentos de talento humano, áreas de salud ocupacional y posibilidades amplias de redistribución funcional. La protección constitucional conserva su fuerza, pero su aplicación exige una lectura que distinga entre incumplimiento del empleador e imposibilidad material debidamente acreditada.

### **3. Reubicación laboral y ajustes razonables**

El deber de la reubicación laboral implica la existencia de una obligación de diligencia cuyo objetivo consiste en evitar que la afectación de su salud excluya a un trabajador del puesto de trabajo. En efecto, a partir de la lectura de los artículos 4 y 8 de la Ley 776 de 2002, se establece que, después de una incapacidad temporal o de cara a la incapacidad parcial, el empleador está obligado a reincorporar al trabajador en el puesto que ocupaba y reubicarlo en un puesto compatible con sus capacidades y aptitudes (Congreso de Colombia, Ley 776 de 2002, arts. 4 y 8). Esta regla permite entender a la reubicación de un trabajador como la existencia de una medida para la continuidad en el trabajo, pero debe ser objeto de valoración. El recorrido por las recomendaciones de los médicos, las funciones disponibles y las posibilidades reales del empleador deben ser objeto de valoración. En el trabajo en el hogar, la necesidad de una valoración es necesaria, porque el hogar empleador no siempre tiene una serie de puestos de trabajo alternativos ni cuenta con una estructura que le permita los movimientos internos de su personal.

La razonabilidad de la reubicación depende de la necesidad de la medida, su compatibilidad con el estado de salud del trabajador, el tipo de actividad contratada y la carga que pueda representar para el empleador persona natural. La Ley 1346 de 2009, mediante la cual Colombia aprobó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, permite entender los ajustes razonables como modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida en el caso concreto (Congreso de Colombia, Ley 1346 de 2009, art. 2). En el contexto del trabajo en la casa, donde se enfatizó que las tareas son las que normalmente se ejecutan en actividades de cocina, de aseo, de lavandería, y

de cuidado; así, cuando hay una restricción médica que impide realizar esfuerzos físicos o desplegar funciones básicas del hogar, esto puede hacer que según el supuesto se deseche la posibilidad de implementar el ajuste razonable a la relación laboral incluso aplicando el aplazamiento de la responsabilidad.

El Tribunal Constitucional ha insistido en que la estabilidad laboral reforzada corresponde a aquellas personas que, por un problema de salud, se encuentran en condiciones manifiestas de debilidad y corren el peligro de un despido en función de la discriminación. Así, en la Sentencia T-041 del 2014, la Corte Constitucional también argumentó que la estabilidad laboral reforzada ampara a las personas que tienen limitaciones físicas o psicológicas para la ejecución de sus funciones, aun cuando no se llegue a un dictamen formal de discapacidad, puesto que la terminación del vínculo exige fundamentación por parte de la autoridad laboral cuando se haya constituido el reforzador (Corte Constitucional, T-041 del 2014). La protección se compagina con la ponderación de la proporcionalidad correspondiente a los ajustes razonables. Esto es así, porque corresponde al empleador probar que revisó las alternativas de continuidad o adaptación, sin que en este punto se le puedan exigir la creación de puestos de trabajo que no existen y sí que no asuma cargas desproporcionadas cuando el hogar no puede compatibilizar las funciones previstas con las restricciones médicas acreditadas. El deber de reubicación debe ser entendido como una obligación de diligencia y no como una obligación automática de resultado. El empleador persona natural deberá, revisar las recomendaciones médicas, las funciones contratadas y las alternativas de ajuste posibles como redistribuir las tareas, cambiar los horarios o modificar la forma de ejecución del servicio. Si el hogar no cuenta con funciones compatibles, la imposibilidad de reubicación deberá justificarse y demostrarse ante la autoridad laboral para lo cual se deberían tener en cuenta las recomendaciones médicas, las alternativas analizadas y la capacidad real del hogar empleador (Congreso de Colombia, Ley 776 de 2002, arts. 4 y 8; Congreso de Colombia, Ley 1346 de 2009, art. 2). De esta manera, se protegen los derechos de la persona trabajadora sin colocar al empleador persona natural una carga imposible.

#### **4. El empleador persona natural en el trabajo doméstico**

El estudio de la estabilidad laboral reforzada en el trabajo doméstico queda incompleto si el empleador persona natural se analiza como si fuera una empresa. En esta modalidad de trabajo, se contrata una persona para atender necesidades concretas de niños, personas mayores o personas en situación de dependencia, es decir, para realizar tareas que la familia no puede asumir de manera directa o permanente. Según la OIT (2011), el trabajo doméstico remunerado cumple una función esencial al permitir que los hogares concilien sus responsabilidades laborales y familiares, especialmente cuando existen personas que requieren apoyo continuo para su atención y cuidado.

Esta realidad explica por qué las estrategias de formalización del trabajo doméstico no pueden diseñarse con los mismos criterios aplicables a las relaciones laborales empresariales. En este sentido, La Corporación para el desarrollo de la Seguridad Social (2024), argumenta que en la formalización del trabajo doméstico se deben considerar la viabilidad económica y operativa de los hogares empleadores, así como las condiciones de remuneración deben ser diferente en términos de viabilidad y sostenibilidad para zonas rurales y urbanas. En la misma línea la Escuela Nacional Sindical (2025), señala que la reforma laboral del 2025 incorporó medidas centradas en reforzar la formalización, la inspección laboral en domicilios, la existencia de un contrato escrito y la filiación a la seguridad social en el trabajo doméstico.

Si el empleador no tiene áreas alternativas ni puestos diferenciales, ni procedimientos internos de movilidad ni presupuestos para formar una estructura de empresa. Esta diferencia no extingue las obligaciones laborales, pero sí requiere evaluar el cumplimiento, de acuerdo con las condiciones que realmente tiene en su hogar el empleador. En una empresa, la restricción médica permite el traslado a otra área o redistribuir las funciones entre varias personas. En un hogar, por el contrario, las actividades suelen estar concentradas en necesidades domésticas concretas. Por esta razón, cuando las restricciones médicas son incompatibles con esas funciones, la reubicación puede carecer de un espacio real de aplicación.

## **Conclusiones**

La estabilidad laboral reforzada por razones de salud cumple una función protectora en el derecho laboral colombiano, porque impide que la enfermedad o la discapacidad se conviertan en motivos encubiertos de exclusión laboral. Esta garantía es necesaria para el servicio doméstico, altamente precarizado, feminizado e informal y con cobertura en seguridad social baja. El principio de la necesidad de respuesta a las condiciones reales del hogar empleador debe tenerse en cuenta, sobre todo cuando no hay cargos alternativos y cuando no existe una estructura organizativa similar a la de una empresa.

El planteamiento del problema jurídico debe ser entendido como aquel que establece cómo debe entenderse la reubicación laboral cuando el empleador es una persona física. La obligación, en consecuencia, debe ser entendida como una carga de diligencia, para la que hay que revisar las recomendaciones médicas, analizar las alternativas de ajuste, realizar la búsqueda de tales como para documentar las medidas que fuesen analizadas y, finalmente, ir a la autoridad laboral en el caso en que la posibilidad de continuar el vínculo laboral se vuelva materialmente imposible. La garantía no ha constituido una obligación de resultado automática, pero se mantiene el sentido protector propio de las garantías.

La imposibilidad de reubicación laboral en el trabajo doméstico no se puede presuponer, debe ser acreditada en cada caso a partir del análisis de las restricciones médicas, las funciones contratadas, las tareas imprescindibles del hogar, la inexistencia de alternativas que puedan compaginarse y la capacidad real del empleador persona natural. Una valoración que permite, a su vez, diferenciar entre discriminación, negligencia e imposibilidad objetiva y de este modo evitar tanto la desprotección de la persona trabajadora como la imposición al hogar empleador de cargas desproporcionadas.

La formalización del trabajo del hogar requiere una respuesta institucional que pueda acompañar tanto a las personas trabajadoras como a los hogares empleadores. La información fácil de obtener, los modelos de contrato, los mecanismos sencillos de afiliación y los canales administrativos pueden facilitar el cumplimiento de las obligaciones laborales. Una lectura

contextualizada permite armonizar la dignidad de la persona trabajadora doméstica con la proporcionalidad de las cargas impuestas al empleador persona natural.

### **Referencias**

Congreso de Colombia. (7 de febrero de 1997). Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. [Ley 361 de 1997] DO: 42.978.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=343>

Congreso de Colombia. (17 de diciembre de 2002). Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. [Ley 776 de 2002]. DO: 45.037.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16752>

Congreso de Colombia. (31 de julio de 2009). Por medio de la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006. [Ley 1346 de 2009]. DO: 47.427.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=37150>

Congreso de Colombia. (21 de diciembre de 2012). Por medio de la cual se aprueba el “Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (número 189)”, adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en la 100ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el 16 de junio de 2011. [Ley 1595 de 2012]. DO:

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

Constitución Política de Colombia. (1991). [C.P.]. (2.a ed.). DO: 53.470.

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html)

Corte Constitucional, Sala Novena de Revisión. (31 de enero de 2014). Sentencia T-041 [M.P: Vargas, L.]. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/t-041-14.htm>

Corte Constitucional, Sala Plena. (2 de febrero de 2017). sentencia SU-049 [M.P: Calle, M.]

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/su049-17.htm>

- Corte Constitucional, Sala Plena. (3 de noviembre de 2021). sentencia SU-380 [M.P: Fajardo, D.]  
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/ficha.php?prov=SU.380%2F21>
- Corte Constitucional, Sala Plena. (9 de marzo de 2022). sentencia SU-087 [M.P: Reyes, J.]  
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/su087-22.htm>
- Corte Constitucional, Sala Plena. (9 de marzo de 2023). sentencia SU-061 [M.P: Fajardo, D.]  
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/su061-23.htm>
- Corte Constitucional, Sala Plena. (6 de junio de 2024). sentencia SU-213 [M.P: Andrade, V.]  
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2024/su213-24.htm>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2023). Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2023. <https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/782>
- Escuela Nacional Sindical [ENS]. (2025). Entre la dignificación y la disputa: Trabajo doméstico, derechos laborales y tensiones en la reforma laboral colombiana.  
<https://ail.ens.org.co/mundo-laboral/entre-la-dignificacion-y-la-disputa-trabajo-domestico-derechos-laborales-y-tensiones-en-la-reforma-laboral-colombiana-de-2025/>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2011). Convenio sobre Trabajo doméstico C189 de 2011. <https://www.ilo.org/es/media/348321/download>
- Valenzuela, M. E., Scuro Somma, L., & Vaca-Trigo, I. (2020). *Desigualdad, crisis de los cuidados y migración del trabajo doméstico remunerado en América Latina*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46537-desigualdad-crisis-cuidados-migracion-trabajo-domestico-remunerado-america>
- Yepes Boada, A., Giraldo Luna, C. M., Durán Preciado, D. E., Leyva Yepes, M. P., & Acero Miranda, A. (2024). La estabilidad laboral reforzada en Colombia: una mirada multidisciplinaria desde el principio de la beneficencia. *Revista Colombiana de Bioética*, 19(2), e4287. <https://doi.org/10.18270/rcb.v19i2.4287>