

Despido sin justa causa: Análisis de las decisiones judiciales y los derechos laborales de las trabajadoras domésticas en Pasto – Vigencia 2023

Dayham Felipe Arteaga Cárdenas y Nilsa Elizabeth Ordoñez Martínez

Programa de Derecho, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Universidad CESMAG

Nota del autor

El presente Trabajo de Grado tiene como propósito cumplir con el requisito exigido para optar al título de pregrado como abogados en la Universidad CESMAG.

La correspondencia referente a este trabajo debe dirigirse al Programa de Derecho de la Universidad CESMAG. Correo electrónico: derecho@unicesmag.edu.co

Despido sin justa causa: Análisis de las decisiones judiciales y los derechos laborales de las trabajadoras domésticas en Pasto – Vigencia 2023

Dayham Felipe Arteaga Cárdenas y Nilsa Elizabeth Ordoñez Martínez

Programa de Derecho, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Universidad CESMAG

Asesora: Mg. Paula Giovana Solarte Benavides

6 de agosto 2026

Nota de Aceptación

Firma del presidente del Jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

San Juan de Pasto, (marzo) de 2026

Agradecimientos

A la memoria de mi madre, **Daira Jimena Cárdenas Delgado**, que, aunque no está conmigo físicamente, su amor incondicional todavía rodea mi ser. Infinitas gracias por la educación brindada, por los sacrificios y por ser el ejemplo de una persona correcta, ejemplo mismo de la perfección divina.

A mi querida tía **Gladys Stella Arteaga Guancha**, quien me ha hecho su hijo de corazón. Gracias por el apoyo emocional que he necesitado durante este arduo camino y por el impulso en seguir mis sueños.

A mis estimados **docentes de la Universidad CESMAG**, quienes, desde su sapiencia y experticia en el ejercicio de la abogacía, han brindado todos los conocimientos necesarios para formarme como un profesional capacitado, y la enseñanza en valores que ha permitido que el ejercicio de la carrera, no se aleje de la humanidad.

A los doctores **Dayanna Carolina Hernández Rico, Darío Alejandro Rosero Burbano** y **Richard Javier Mideros Luna**, quienes, desde el ejercicio profesional, han sido guía en el desarrollo profesional y académico en la EPS EMSSANAR y quienes han visto en mí un colega y un amigo.

Infinitas gracias por su compromiso, amor y respaldo. Los llevaré en mi corazón siempre.

Dayham Felipe Arteaga Cárdenas

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

A la memoria de mis amados padres, **Alfredo Ordoñez Pérez** y **Florinda Martínez Martínez**, quienes, aunque ya no están físicamente conmigo, continúan siendo la luz que guía mis pasos. Gracias por su amor incondicional, por sus sacrificios y por enseñarme el valor del esfuerzo, la honestidad y la perseverancia, sus enseñanzas y sus valores permanecen vivos en mi corazón y en cada logro que alcanzo.

A mis queridos hermanos **Omaira, Nora, Javier, Flor y Luz Ordoñez Martínez**, y a mis sobrinos por su compañía, su cariño y sus palabras de aliento en cada etapa de este camino. Cada uno de ustedes ha sido una fuente de motivación y fortaleza que me ha impulsado a continuar con determinación.

Con todo mi amor y gratitud, dedico este proyecto a ustedes, que son mi mayor inspiración y razón para seguir adelante.

Nilsa Elizabeth Ordoñez Martínez

Dedicatorias

Dedico este proyecto de grado a **Dios**, por haberme dado la oportunidad de cumplir mi sueño de cursar la carrera de Derecho, a Él por darme la fuerza necesaria para salir adelante pese a las adversidades, por darme la sabiduría, fuerza y sentido de justicia para el ejercicio de esta hermosa carrera académica.

A mi madre, **Daira Jimena Cárdenas Delgado**, por ser la persona que siempre creyó en mí, quien nunca dudo de mis capacidades y quien, con su infinito amor, me instruyó en valores necesarios para mi desarrollo en sociedad, la cual exige amor y justicia.

A mi querida tía **Gladys Stella Arteaga Guancha**, por su confianza en mis capacidades, por creer en que podía seguir mis sueños pese a tantas adversidades, quien nunca dudo de mí y quien, con su amor, sana cada herida de mi corazón.

A mis abuelos, **Ernel Gilberto Arteaga Patiño** y **Gladys Marleni Guancha de Arteaga**, quienes han sido guías en mi desarrollo personal y académico. Por su amor y apoyo incondicional, por ser un ejemplo en el amor y lo correcto. Los amo y los llevo en mi corazón.

Al Dr. **Luis Carlos España Patiño**, por ser la persona que tuvo un interés genuino en mi proyecto de vida, por preocuparse por mi bienestar físico y emocional y quien, con su ejemplo, me ha orientado a desempeñar el papel de abogado con valores de justicia, amor, respeto y humanidad.

En mi corazón, los llevo siempre y nunca olvidaré su dedicación, apoyo y respaldo en este proyecto tan importante para mí.

Dayham Felipe Arteaga Cárdenas

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

A **Dios**, por ser mi guía constante, a Él encomiendo cada paso de mi vida y le agradezco profundamente por concederme la fortaleza, la sabiduría y la perseverancia para alcanzar esta meta.

A **la vida**, por las experiencias, los retos y las oportunidades que me han permitido crecer, aprender y convertirme en una mejor persona.

A mis amados padres, **Alfredo Ordoñez Pérez y Florinda Martínez Martínez**, quienes desde el cielo continúan guiando mis pasos. Su amor eterno, sus enseñanzas y su ejemplo de esfuerzo y bondad son la base sobre la cual he construido cada uno de mis logros. A mis queridos hermanos: Omaira, Nora, Javier, Flor y Luz Ordoñez Martínez, por su apoyo incondicional, sus palabras de aliento y por ser una fuente constante de fortaleza, cariño y unión familiar.

Y a mis sobrinos, quienes llenan mi vida de alegría, orgullo y motivación, recordándome cada día la importancia de seguir superándome y de continuar trabajando con amor y esperanza.

A mis **amigos**, por su compañía, comprensión y por compartir conmigo este camino lleno de aprendizajes, desafíos y momentos inolvidables.

A la **Docente Paula Giovanna Solarte Benavides**, por su orientación, apoyo y compromiso durante el desarrollo de este proyecto. Su guía, paciencia y dedicación fueron fundamentales para alcanzar los objetivos propuestos.

Y finalmente, a la **Universidad CESMAG**, por brindarme las herramientas académicas, los espacios de formación y el acompañamiento necesarios para mi crecimiento profesional y personal.

A todos, **gracias por hacer parte de este logro.**

Nilsa Elizabeth Ordoñez Martínez

Tabla de Contenido

Introducción	14
1. Problema de Investigación	16
1.1. Descripción del Problema de Investigación	16
1.2. Formulación del Problema de Investigación	18
1.3. Delimitación	18
1.3.1. Espacial	18
1.3.2. Temporal	19
2. Justificación	19
3. Objetivos	21
3.1 Objetivo General	21
3.2 Objetivos específicos	21
4. Marco de antecedentes	21
4.1 Antecedentes internacionales	22
4.2 Antecedentes nacionales	25
4.3 Antecedentes regionales	27
4.2 Marco Teórico	29
4.2.1 Fundamentos doctrinarios de la estabilidad en el empleo	30
4.2.2 Teorías sobre la relación laboral asimétrica y la subordinación en el trabajo doméstico	30
4.2.3 Precarización laboral y trabajo doméstico: perspectivas teóricas contemporáneas	31
4.2.4 Perspectiva de género y feminización del trabajo doméstico	32
4.2.5 El trabajo decente como horizonte teórico	33
4.3 Marco Conceptual	33
4.3.1 Trabajo doméstico	34
4.3.2 Despido sin justa causa	35
4.3.3 Estabilidad laboral reforzada	35
4.3.4 Derechos laborales	36
4.3.5 Trabajo decente	36

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

4.3.6 Informalidad laboral.....	36
5. Metodología	37
5.1. Paradigma.....	37
5.2. Enfoque	38
5.3. Método	39
5.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	39
5.4.1 Revisión documental	40
5.4.2 Análisis de contenido	40
5.5. Unidad de análisis	41
6. Presentación de resultados	42
6.1 Capítulo 1. Marco de protección de los derechos laborales relativos al despido sin justa causa de las mujeres trabajadoras domésticas en Colombia y los estándares internacionales aplicables al sector	42
6.1.1 Modalidades contractuales y su formalización en el trabajo doméstico	43
6.1.2 Régimen de jornada laboral y descansos.....	49
6.1.3 Estructura salarial y prestaciones sociales.....	51
6.1.4 Protección ante la terminación del contrato de trabajo	53
6.1.5 Mecanismos de inspección, vigilancia y protección de derechos	54
6.1.6 Estándares internacionales y bloque de constitucionalidad.....	55
6.2 Capítulo 2: Desarrollo jurisprudencial de la Corte Constitucional respecto al despido sin justa causa de las mujeres trabajadoras domésticas en Colombia	56
6.2.1 Evolución del reconocimiento jurisprudencial de derechos laborales en el servicio doméstico	56
6.2.2 Precedentes fundamentales en la protección contra el despido injustificado	57
6.2.3 Desarrollo de la doctrina constitucional sobre estabilidad laboral reforzada.....	60
6.2.4 Protección judicial efectiva frente al despido discriminatorio	63
6.2.6 Desafíos contemporáneos en la protección jurisprudencial	68
6.2.7 Tendencias emergentes en la protección constitucional.....	69

6.3 Capítulo 3: Análisis de las decisiones judiciales del Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pasto en casos de despido sin justa causa de trabajadoras domésticas durante la vigencia 2023	70
6.3.1 Caracterización general de los procesos judiciales analizados.....	71
6.3.2 Metodología de protección judicial: reconocimiento de la relación laboral	72
6.3.3 Determinación de extremos temporales en ausencia de documentación formal.....	74
6.3.4 Reconocimiento y liquidación de prestaciones sociales adeudadas	75
6.3.5 Aplicación del régimen indemnizatorio por despido sin justa causa	77
6.3.6 Protección del derecho a la seguridad social en pensiones	78
6.3.7 Reconocimiento de indemnización moratoria por falta de pago oportuno	79
6.3.8 Tratamiento de excepciones de fondo y absoluciones	81
6.3.9 Terminaciones anticipadas por conciliación judicial	81
6.3.10 Reconocimiento de estabilidad laboral reforzada y protección especial.....	82
6.3.11 Fundamentación normativa y jurisprudencial de las decisiones judiciales	83
6.3.12 Costas procesales y acceso efectivo a la justicia	85
6.3.13 Eficacia de la segunda instancia y garantías del debido proceso	85
6.3.14 Limitaciones institucionales y desafíos en la protección judicial efectiva.....	86
Conclusiones	90
Recomendaciones	92
Referencias	94
Anexos	98

Lista de tablas

pág.

Tabla 1. <i>Sentencias fundamentales sobre despido sin justa causa en servicio doméstico.....</i>	59
Tabla 2. <i>Criterios para la aplicación de estabilidad laboral reforzada en servicio doméstico...</i>	61
Tabla 3. <i>Medidas de protección judicial frente al despido sin justa causa</i>	66

Lista de anexos

pág.

Anexo 1. Fichas jurisprudenciales Corte Constitucional	98
Anexo 2. sentencias del juzgado tercero laboral del Circuito de Pasto	124

Introducción

El trabajo doméstico ocupa un lugar peculiar en la economía colombiana: está en todas partes, lo sostienen casi exclusivamente mujeres, y sin embargo el derecho tardó décadas en mirarlo de frente. Según Alguero (2025), cerca de "800.000 personas, donde el 98% corresponde a mujeres" (par. 4) derivan su sustento de esa actividad. La cifra, por sí sola, dice bastante sobre la dimensión del fenómeno.

La Organización Internacional del Trabajo (2024) fue más directa al señalar que "el trabajo decente no es una realidad para las trabajadoras domésticas del país, quienes desempeñan labores que aún son poco valoradas y presentan altas tasas de informalidad" (párr. 2). Lo que subyace a esa caracterización no es solo una falla normativa. Hay algo más profundo: una subvaloración cultural del cuidado, históricamente naturalizada, que se traduce en relaciones laborales donde la vulnerabilidad estructural de quien trabaja hace que el despido sin justa causa no sea la excepción sino, demasiadas veces, la regla.

Frente a esa realidad, la jurisprudencia constitucional fue edificando un piso de protección. A paso lento, eso sí, pero con una firmeza que no admite dudas. La Sentencia C-507 de 2023 llegó como un punto de inflexión. En esa decisión, la Corte Constitucional reconoció algo que durante décadas se había negado: el trabajo doméstico tiene valor productivo y social. Aplicó, además, el principio de igualdad laboral. Y fue tajante en un punto clave: las particularidades de esa modalidad de trabajo no pueden usarse como excusa para justificar un régimen de derechos disminuido (Corte Constitucional, Sentencia C-507 de 2023).

Eso dice la Corte. Pero hay un trecho, a veces enorme, entre lo que los tribunales declaran en sede constitucional y lo que termina ocurriendo en los despachos de primera instancia. Esa distancia no es un accidente menor. Fue, precisamente, uno de los interrogantes que empujaron este trabajo. Porque la letra del precedente puede ser impecable; el problema es cómo se traduce o no se traduce en la práctica judicial cotidiana.

El objetivo central que orientó la investigación fue analizar las decisiones judiciales dictadas en procesos ordinarios laborales por despido sin justa causa de trabajadoras domésticas en San Juan de Pasto durante el año 2023, con miras a determinar qué nivel de protección efectiva brindaron a sus derechos laborales. Para llegar ahí, fue necesario recorrer tres caminos simultáneos: establecer el marco normativo nacional e internacional aplicable al sector, rastrear

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

el desarrollo jurisprudencial de la Corte Constitucional sobre la materia, e identificar y analizar los pronunciamientos concretos del Juzgado Tercero Laboral del Circuito Judicial de Pasto en esa vigencia, verificando si los marcos normativos y jurisprudenciales vigentes fueron efectivamente aplicados.

La ruta metodológica siguió un paradigma cualitativo con enfoque histórico-hermenéutico. El método dogmático jurídico estructuró el análisis, la revisión documental funcionó como técnica central de recolección, y los expedientes judiciales del despacho referenciado constituyeron la fuente primaria de información. A ello se sumó un rastreo de fuentes normativas, Constitución Política, Código Sustantivo del Trabajo, legislación específica sobre trabajo doméstico e instrumentos internacionales ratificados por Colombia, procesadas mediante fichas jurisprudenciales que permitieron trazar patrones interpretativos y precedentes.

Los hallazgos se organizaron en tres bloques. El primero examinó el marco de protección normativa: modalidades contractuales, jornada, estructura salarial, prestaciones sociales, mecanismos ante la terminación del contrato y el bloque de constitucionalidad como fuente de estándares internacionales incorporados al ordenamiento interno. El segundo presentó la evolución jurisprudencial de la Corte Constitucional, rastreando cómo fue construyéndose la doctrina sobre estabilidad laboral reforzada para este sector. El tercero y más revelador, analizó los ocho procesos judiciales del corpus, evaluando el reconocimiento de la relación laboral, la determinación de extremos temporales, la liquidación de prestaciones, el régimen indemnizatorio y la protección previsional.

Lo que emergió del análisis no fue tranquilizador, el juzgado aplicó sistemáticamente la presunción legal de relación laboral y reconoció contratos a término indefinido en vínculos de larga data, lo cual representa una base mínima de coherencia con el precedente constitucional. Pero allí también quedaron brechas visibles: la fundamentación constitucional de las decisiones fue escasa, la figura de la estabilidad laboral reforzada por edad avanzada o condiciones de salud prácticamente no apareció, la prescripción parcial redujo de manera significativa los montos reconocidos, generando la paradoja de que las relaciones más prolongadas resultaron siendo aquellas donde menos derechos se liquidaron, la perspectiva de género brilló por su ausencia pese a que la totalidad de las demandantes eran mujeres pertenecientes a un sector históricamente discriminado.

Las recomendaciones derivadas del estudio apuntan en varias direcciones. Fortalecer los mecanismos de inspección del Ministerio del Trabajo con unidades especializadas en trabajo doméstico. Desarrollar políticas que trasciendan lo normativo para atacar causas estructurales. Consolidar líneas jurisprudenciales específicas mediante su difusión sistemática. Incorporar, desde la primera instancia, el desarrollo constitucional sobre protección reforzada de trabajadoras domésticas. La aspiración de fondo es que los hallazgos aquí reunidos contribuyan a acortar la distancia, todavía demasiado grande, entre lo que la Constitución promete y lo que el juez de instancia efectivamente garantiza.

1. Problema de Investigación

1.1. Descripción del Problema de Investigación

El Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo se adoptó en 2011. No fue un documento más. Su incorporación al ordenamiento colombiano llegó al año siguiente, mediante la Ley 1595 de 2012. Y lo que trajo consigo fue, para muchos, un cambio de época: una nueva manera de mirar el trabajo doméstico desde el derecho internacional, ya no como un asunto privado o una labor de segunda categoría, sino como una actividad con pleno reconocimiento. El artículo 3 de ese convenio no se quedó en la retórica de los buenos propósitos. Impuso una obligación con dientes: los Estados parte debían adoptar medidas concretas, vinculantes, orientadas a promover y proteger de manera efectiva los derechos humanos de todas las personas que trabajan en ese sector. Y la norma fue cuidadosa en un aspecto que suele olvidarse: esas medidas debían coordinarse con organizaciones de empleadores y de trabajadores. No desde arriba, sino en diálogo.

La diferencia con una declaración programática no es menor, lo que allí quedó escrito fundamenta la exigibilidad internacional de condiciones dignas para un sector que durante décadas operó en los márgenes del derecho laboral. El articulado del Convenio fue construyendo, pieza por pieza, un piso de garantías, el artículo 5 abordó la protección frente al abuso, el acoso y la violencia; aunque no reguló expresamente los procedimientos de despido, sí reconoció algo que pocas normas se atrevían a nombrar: la asimetría de poder que caracteriza la relación laboral doméstica. Desde esa asimetría, el despido utilizado como represalia o como forma encubierta de hostigamiento adquiere una dimensión que trasciende lo meramente contractual.

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

El artículo 6 fijó el principio rector del instrumento. Todo Estado debía garantizar que las trabajadoras domésticas gozaran de condiciones no menos favorables que las del resto de trabajadores. Mandato de equiparación, no de mínimos tolerables. El Convenio no prescribió reglas específicas sobre indemnizaciones ni causales de terminación, eso quedó en manos de cada legislación nacional, pero sí dejó claro el criterio orientador: la igualdad de trato no admite excepciones fundadas en el tipo de labor.

Lo que siguió en el texto convencional profundizó esa lógica. El artículo 11 extendió el principio a la remuneración, las horas extras, los períodos de descanso y las vacaciones pagadas; disposición que adquiere relevancia directa al momento de calcular liquidaciones finales, pues obliga a considerar el valor real del trabajo prestado, no una versión disminuida de él. El artículo 9, a su vez, reguló la situación de quienes residen en el hogar del empleador, dejando establecido que ni siquiera en esa modalidad la trabajadora está obligada a una disponibilidad permanente, delimitación que puede resultar determinante para calificar si una terminación contractual fue justificada o arbitraria.

Más revelador aún fue el artículo 17. Allí el Convenio reconoció que la existencia formal de derechos no basta si las vías para reclamarlos resultan inaccesibles. Los Estados debían establecer mecanismos de reclamación y solución de conflictos que tuvieran debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico. Esa exigencia interpela, de frente, la efectividad del sistema judicial laboral.

Pero hay una distancia considerable entre lo que el Convenio ordena y lo que ocurre en la práctica. La Organización Internacional del Trabajo (como se citó en Bermeo, 2024) estimó que 76 millones de personas trabajan en el sector doméstico en América Latina y el Caribe, enfrentando condiciones generalizadas de precariedad y vulnerabilidad social. La cifra habla por sí sola de la magnitud estructural del problema. En Colombia, esa precariedad adopta formas concretas: según el estudio de la Universidad del Rosario y CODESS (como se cita en Bermeo, 2024), "las trabajadoras domésticas laboran hasta 11 horas diarias, y muchas perciben menos del 50% del salario mínimo legal" (Bermeo, 2024, párr. 1). Quien trabaja en esas condiciones difícilmente tiene recursos, materiales ni simbólicos, para resistir un despido arbitrario.

La informalidad agrava todo lo anterior. Los datos más recientes muestran que "el 80% de las empleadas domésticas del país no cotiza a pensión" (Alguero, 2025, párr. 7), lo cual significa que la desvinculación laboral no solo priva a la trabajadora del ingreso inmediato sino

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

de cualquier red de protección futura. El Ministerio del Trabajo (2023) cuantificó el universo del problema: aproximadamente 649 mil personas se ocupan en ese sector, con un 93,1% correspondiente a mujeres; solo el 17% accede a seguridad social, y el 60% gana el salario mínimo o menos. No son estadísticas abstractas, son el retrato de una desprotección sistemática que el derecho formal no ha logrado desmontar.

San Juan de Pasto no escapa a esa tendencia nacional; más bien la reproduce con rasgos propios. La Secretaría de Equidad de Género de la Alcaldía de Pasto (2023) documentó que, "el 65% de las trabajadoras domésticas en San Juan de Pasto no cuenta con un contrato laboral formal, lo que las expone a despidos sin justa causa y a la falta de acceso a seguridad social" (párr. 2). Sin contrato escrito, la relación laboral existe pero permanece invisible para el sistema de inspección y vigilancia. El Observatorio de Derechos Laborales de Nariño (2023) fue más preciso aún, "durante el año 2023, se registraron 120 casos de despido sin justa causa de trabajadoras domésticas en San Juan de Pasto, evidenciando una tendencia preocupante en la vulneración de sus derechos laborales" (párr. 1). Ciento veinte casos en un solo año, en una sola ciudad. La pregunta que surge de inmediato y que esta investigación intentó responder es cuántos de esos casos llegaron al sistema judicial, de qué manera fueron resueltos y si las decisiones adoptadas tradujeron efectivamente los estándares que tanto el derecho internacional como la jurisprudencia constitucional han construido con tanto esfuerzo.

1.2. Formulación del Problema de Investigación

¿Cómo se han abordado las decisiones judiciales de los procesos ordinarios laborales en casos de despido sin justa causa de las trabajadoras domésticas en San Juan de Pasto durante el año 2023, y qué nivel de protección efectiva han brindado a sus derechos laborales?

1.3. Delimitación

1.3.1. Espacial

La investigación se circunscribe al municipio de San Juan de Pasto, capital del departamento de Nariño, Colombia, incluyendo las decisiones judiciales emanadas de los juzgados laborales con competencia en dicha jurisdicción.

1.3.2. Temporal

El período de análisis comprende el año 2023, considerando las decisiones judiciales proferidas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de dicho año, relacionadas con casos de despido sin justa causa de trabajadoras domésticas.

2. Justificación

El punto de partida es un dato que no admite interpretaciones ambiguas: según cifras del DANE (como se citó en el Ministerio del Trabajo, 2023), 649 mil personas trabajan en Colombia como empleadas de servicio doméstico, de las cuales el 93,1% son mujeres. Cualquier vulneración de derechos en ese sector no golpea de manera uniforme, golpea, casi en su totalidad, a mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica. Esa asimetría de género es, antes que nada, el argumento social más contundente para tomarse en serio el problema.

La brecha entre el derecho escrito y la realidad vivida lleva ya demasiado tiempo abierta. La Fundación Hablemos de Trabajo Doméstico (2022) lo dijo sin rodeos, "tras 10 años de la firma del convenio 189 de la OIT, donde se defienden los derechos de las trabajadoras domésticas, en Colombia, la realidad es otra completamente diferente" (párr. 1). Una década después de ratificado el instrumento internacional, la informalidad persiste, los despidos arbitrarios se repiten y el sistema de inspección laboral no alcanza. Esa distancia entre lo normativo y lo fáctico es, precisamente, lo que justifica examinar con lupa cómo responde el aparato judicial cuando una trabajadora doméstica llega a reclamar.

La Sentencia C-507 de 2023 de la Corte Constitucional añadió urgencia al análisis. Al reconocer que el trabajo doméstico tiene valor productivo y social, al ordenar la reducción proporcional de la jornada interna y al exhortar al Congreso a equiparar derechos laborales, la Corte trazó una hoja de ruta que los jueces de instancia debían seguir (Corte Constitucional, Sentencia C-507 de 2023). Pero una sentencia constitucional no se aplica sola. La pregunta que queda flotando y que esta investigación intentó responder es si esa orientación jurisprudencial llegó efectivamente a los despachos judiciales de primera instancia o si se quedó, como tantas veces, en el papel.

La trayectoria previa de la jurisprudencia constitucional muestra que el avance fue real, aunque fragmentado. La Sentencia C-1004 de 2005 equiparó el auxilio por enfermedad; la C-310

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

de 2007 hizo lo propio con las cesantías; la C-871 de 2014 eliminó la diferenciación discriminatoria en materia de prima de servicios. Cada una de esas decisiones fue desmantelando, por partes, un régimen de excepción que nunca tuvo justificación constitucional sólida. Aun así, reconocer que el derecho evolucionó no equivale a comprobar que esa evolución se traduce en protección real para quien demanda ante un juzgado laboral de Pasto.

Ahí reside el aporte académico central del estudio. La literatura especializada ha descrito con detalle las condiciones de precariedad del sector, contratos inexistentes, jornadas extendidas, seguridad social ausente, pero es escasa la evidencia empírica sobre cómo funciona el sistema judicial cuando esas trabajadoras acuden a él. Analizar expedientes reales, identificar patrones en las decisiones, evaluar la coherencia con los precedentes constitucionales: todo eso produce conocimiento que los diagnósticos normativos, por rigurosos que sean, no pueden generar.

Las implicaciones prácticas son igualmente relevantes. El Ministerio del Trabajo (2023), fijó como meta la formalización de más de 600 mil trabajadoras a través de la reforma laboral. Esa ambición política es valiosa; su efectividad, sin embargo, depende de entender qué falla en el sistema de protección actual. Los resultados de esta investigación pueden alimentar el diseño de mecanismos de inspección más eficaces, orientar programas de formación judicial y ofrecer insumos estratégicos a las organizaciones sindicales y de la sociedad civil que acompañan procesos de litigio en defensa de este sector. No se trata de conocimiento contemplativo, se trata de evidencia que puede ser usada.

3. Objetivos

3.1 Objetivo General

Analizar las decisiones judiciales de los procesos ordinarios laborales en casos de despido sin justa causa de las trabajadoras domésticas en San Juan de Pasto durante el año 2023, y qué nivel de protección efectiva han brindado a sus derechos laborales.

3.2 Objetivos específicos

- Establecer el marco de protección de los derechos laborales relativos al despido sin justa causa de las mujeres trabajadoras domésticas en Colombia, desde la normatividad y los estándares internacionales aplicables al sector.
- Revisar el desarrollo jurisprudencial de la Corte Constitucional respecto al despido sin justa causa de las mujeres trabajadoras domésticas en Colombia, considerando los precedentes y criterios establecidos para la protección de sus derechos laborales.
- Identificar los pronunciamientos judiciales proferidos por el juzgado tercero laboral del Circuito Judicial de Pasto, relacionados con procesos ordinarios laborales por despido sin justa causa de las mujeres trabajadoras domésticas, durante la vigencia 2023.

4. Marco de antecedentes

La construcción de este marco de antecedentes no fue un recorrido lineal. Exigió un rastreo sistemático en bases de datos y repositorios de distinta naturaleza: Google Académico, Redalyc, Scopus, Science Direct, Scielo y Dialnet, más los repositorios institucionales de la Universidad de Nariño, la Universidad Cooperativa de Colombia, la Universidad CESMAG, la Universidad Externado de Colombia, la Universidad de Los Andes y la Pontificia Universidad Javeriana. La ventana temporal privilegiada abarcó de 2019 a 2025, aunque en ciertos casos se incorporaron trabajos anteriores cuando su pertinencia teórica o metodológica lo justificó.

Los descriptores orientadores cubrieron un abanico temático deliberadamente amplio: "despido sin justa causa trabajadoras domésticas Colombia", "derechos laborales servicio doméstico América Latina", "domestic workers dismissal Latin America", "trabajo doméstico

Convenio 189 OIT Colombia", "protección laboral trabajadoras domésticas Colombia", "decisiones judiciales trabajo doméstico Colombia", "perspectiva de género justicia laboral Colombia", "informalidad laboral trabajo doméstico Nariño" y "estabilidad laboral reforzada trabajadoras domésticas Colombia". Cada documento recuperado pasó por filtros de pertinencia temática, solidez metodológica y utilidad analítica para el contexto colombiano, priorizando aquellos cuyos hallazgos resultaran transferibles a realidades judiciales como la de Pasto.

La organización sigue una escala geográfica: parte de referentes internacionales, avanza hacia el contexto nacional y cierra con los antecedentes más próximos al territorio nariñense. Lejos de reducirse a un ejercicio de resumen, el análisis procura identificar convergencias, divergencias, vacíos y aportes específicos que cada investigación ofrece a los propósitos de esta indagación.

4.1 Antecedentes internacionales

Valenzuela, Scuro y Vaca-Trigo (2020), firmaron un informe que no pasó desapercibido. Lo publicaron bajo el sello conjunto de la CEPAL y ONU Mujeres. El título ya anticipaba el malestar: "Desigualdad, crisis de los cuidados y migración del trabajo doméstico remunerado en América Latina". ¿Qué buscaban con ese trabajo? Analizar, sin eufemismos, la situación del trabajo doméstico remunerado en la región. Pero no de cualquier manera: pusieron el foco en tres nudos críticos, las dinámicas de desigualdad, las brechas de protección social, los impactos de las crisis económicas sobre las mujeres que sostienen ese sector.

Para llegar a sus conclusiones, las autoras no improvisaron. Recurrieron a un enfoque cuantitativo y comparativo. La base fue encuestas de hogares de dieciocho países latinoamericanos. Rastrear la evolución de las condiciones laborales entre 2000 y 2018. Eso es casi dos décadas de información cruzada.

Los hallazgos, vale decirlo, no dejaban espacio para el optimismo. El trabajo doméstico remunerado seguía siendo, en la región, el principal refugio laboral para las mujeres de ingresos más bajos. Pero un refugio precario. Las tasas de informalidad superaban el 70% en la mayoría de los países analizados. Sin contratos formales, sin acceso a seguridad social, sin protección frente a un despido arbitrario. Ese conjunto de carencias dibujó el retrato de una vulnerabilidad que no era coyuntural, sino estructural. Y lo más desalentador: ninguna reforma normativa había logrado revertirla de manera sostenida. Lo que hace valioso este trabajo para la presente

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

investigación es que documenta el telón de fondo sobre el cual se producen los despidos sin justa causa en Colombia, una relación laboral históricamente feminizada, precarizada y excluida de los mecanismos ordinarios de protección, no como anomalía sino como patrón regional persistente.

Lo que Valenzuela et al. (2020), describen como tendencia regional se traduce, en el contexto de Pasto, en casos concretos que llegaron a sede judicial durante 2023. La convergencia con los datos del Ministerio del Trabajo colombiano sobre la informalidad del sector es notable; la divergencia, en cambio, aparece cuando se compara la respuesta normativa de países como Uruguay que cuenta con negociación colectiva sectorial, frente al rezago que Colombia aún muestra en materia de inspección y vigilancia laboral.

Pico-Guevara y Salazar-Orozco (2023), publicaron en la revista 593 Digital Publisher CEIT el artículo "Principio de Igualdad en el Trabajo Doméstico: Derecho Comparado", en el que se propusieron examinar las condiciones de vulneración del principio de igualdad que enfrentan las personas trabajadoras domésticas en países de América Latina, con especial atención al caso ecuatoriano. La metodología fue cualitativa, apoyada en fuentes secundarias analizadas hermenéuticamente, y el enfoque de derecho comparado permitió contrastar los marcos normativos de varios países de la región.

El trabajo concluyó que, pese a la ratificación del Convenio 189 de la OIT por varios Estados latinoamericanos, persiste una visible precariedad y desigualdad que caracteriza históricamente al sector. La sola promulgación de normas no basta; lo que falla es su difusión efectiva entre quienes deberían beneficiarse de ellas. La brecha entre el derecho escrito y el derecho vivido resultó ser la constante más reiterada en los casos analizados.

El aporte de esta investigación al presente trabajo es doble. Por una parte, confirma que la tensión entre protección normativa formal y desprotección práctica no es una particularidad colombiana sino un patrón regional, lo que permite leer el caso de las trabajadoras domésticas de Pasto como expresión local de una problemática continental. Por otra, el artículo señala un vacío que resulta pertinente: la escasa atención académica prestada a los mecanismos de exigibilidad judicial, cómo los jueces aplican esas normas cuando la trabajadora finalmente llega al estrado que es precisamente el foco de esta investigación. Hay una convergencia con Valenzuela et al. (2020), en el diagnóstico de precariedad estructural. Pero la divergencia aparece en el énfasis. El estudio ecuatoriano apunta a la divulgación normativa; el presente trabajo, en cambio, desplaza

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

la mirada hacia la calidad de las decisiones judiciales. Esa diferencia no es menor: define de raíz qué se considera un problema relevante.

La Organización Internacional del Trabajo, ONU Mujeres y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2022), se juntaron para elaborar un informe de peso. Su título: "Acceso de las personas trabajadoras domésticas remuneradas a la seguridad social en Iberoamérica". ¿El propósito? Construir un diagnóstico regional, sin adornos, sobre las barreras estructurales que enfrentan estas trabajadoras. No barreras menores, sino aquellas que les impiden acceder a prestaciones de seguridad social. Pero el informe no se quedó solo en el diagnóstico: también propuso lineamientos de política pública para superar esos obstáculos.

Para hacerlo, la investigación combinó varias estrategias. Por un lado, análisis estadístico. Por otro, entrevistas a actores institucionales clave de los países iberoamericanos incluidos en el estudio. Y todo eso se complementó con una revisión documental de la normativa vigente en cada jurisdicción. El resultado fue un retrato regional, complejo, donde las cifras y las voces institucionales se cruzan sin ocultar las contradicciones.

Los hallazgos confirmaron que la mayoría de las trabajadoras domésticas en Iberoamérica sigue excluida de la seguridad social, fenómeno que en países como Colombia se agrava por la informalidad generalizada del sector. El informe identificó que la ausencia de contrato escrito opera como el principal obstáculo para el acceso a derechos y, al momento del despido, como el argumento que empleadores y en ocasiones jueces utilizan para negar prestaciones sociales que son irrenunciables bajo la ley.

La convergencia con la problemática estudiada en Pasto es directa: varios de los expedientes judiciales revisados en esta investigación involucran trabajadoras sin contrato escrito, situación que el informe regional documenta como patrón sistemático y no como excepción. Donde este antecedente deja un vacío, que la presente investigación busca llenar, es en el plano judicial: el informe analiza la norma y la política pública, pero no interroga cómo los jueces laborales resuelven los casos concretos cuando la trabajadora finalmente acude al sistema de justicia. La articulación entre ese diagnóstico institucional y la práctica judicial cotidiana es, precisamente, el territorio en que se mueve este trabajo.

4.2 Antecedentes nacionales

Morris (2022), desarrolló la tesis de maestría "Trabajo doméstico en Colombia, reclamo de un sistema de inspección laboral. Convenio 189 de 2011 OIT", en la Universidad Santo Tomás. El objetivo de la investigación fue analizar las condiciones laborales actuales de los trabajadores domésticos en Colombia para identificar los puntos pendientes de regulación frente a lo que prescribe el Convenio 189 y la normatividad interna. La metodología fue cualitativa con enfoque dogmático jurídico, apoyada en revisión documental de fuentes primarias y secundarias.

La tesis concluyó que, pese a las reformas legislativas recientes, el marco de protección sigue siendo insuficiente e ineficaz. Las normas existen, pero su aplicación real es precaria. El Ministerio del Trabajo carece de herramientas jurídicas suficientes para inspeccionar los domicilios donde se presta el servicio, y las sanciones por incumplimiento son tan bajas que no representan un desincentivo efectivo para los empleadores. El llamado de fondo es claro: se requiere dotar al Estado de mecanismos reales de vigilancia, acordes con lo que el Convenio 189 exige como obligación vinculante.

La convergencia con la presente investigación es evidente: el vacío institucional que Morris describe en el plano administrativo es el mismo que, trasladado al escenario judicial, se expresa en fallos que reconocen derechos pero no incorporan la perspectiva constitucional más actualizada sobre trabajadoras domésticas. La divergencia radica en el ángulo: mientras la tesis de maestría apunta a la reforma administrativa y legislativa, este trabajo se pregunta por la eficacia de la protección judicial concreta, es decir, qué hace el juez laboral cuando la trabajadora ya llegó al proceso. El aporte específico de Morris (2022), consiste en confirmar que la brecha no es un problema de normas sino de implementación, hipótesis que estructura también la mirada analítica del presente trabajo.

Jurado (2022), publicó en la Revista Científica Codex de la Universidad de Nariño el artículo "Aplicación de flexibilidad probatoria con enfoque de género en casos judiciales laborales de prestación de servicios domésticos en Colombia". El propósito de la investigación era claro, aunque no por eso sencillo. Se trataba de examinar algo concreto: cómo los operadores judiciales aplican o, más bien, deciden dejar de aplicar la perspectiva de género y la flexibilidad probatoria. ¿En qué tipo de procesos? En aquellos laborales donde las protagonistas son mujeres trabajadoras domésticas. El punto de referencia no podía ser otro que el desarrollo jurisprudencial acumulado por la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia. Ambas

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

cortes han dicho bastante sobre el asunto; la pregunta era qué pasa con ese caudal normativo una vez que llega a los despachos de primera instancia.

Para responder, se eligió una metodología cualitativa. No había otra manera de capturar la densidad de lo que ocurre en las salas de audiencia. El enfoque fue hermenéutico jurídico, que no es otra cosa que leer entre líneas lo que los fallos dicen y lo que callan. La técnica: análisis documental de sentencias y normativa vigente. Sin entrevistas, sin trabajo de campo en tribunales, pero con un escrutinio minucioso de lo que los jueces escriben cuando justifican sus decisiones. Porque ahí, en la justificación, suelen asomarse los sesgos que la ley no nombra.

El trabajo identificó que la perspectiva de género en la administración de justicia laboral sigue siendo una deuda pendiente. Los jueces de instancia aplican la presunción de relación laboral contenida en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, pero omiten regularmente el análisis de género que la jurisprudencia constitucional exige cuando la demandante pertenece a un grupo históricamente discriminado. Esa omisión no es neutral: produce sentencias que reconocen la relación laboral y las prestaciones básicas, pero no abordan la dimensión estructural de la vulneración ni activan las garantías reforzadas que el bloque de constitucionalidad consagra.

Pocas investigaciones resultan tan directamente relevantes para el presente trabajo como esta. Jurado (2022), describe exactamente el patrón que esta indagación busca verificar en el contexto del Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pasto: reconocimiento de derechos laborales mínimos sin incorporación de perspectiva de género. El aporte específico radica en demostrar que esa omisión es sistemática a nivel nacional, lo que sitúa el caso de Pasto no como anomalía sino como expresión local de una tendencia estructural. La principal divergencia frente a este trabajo es la escala de análisis: el artículo realiza un análisis doctrinal de jurisprudencia de altas cortes, mientras que la presente investigación desciende al nivel de los juzgados de primera instancia en un municipio concreto.

Bermeo (2024), en el artículo periodístico de investigación, "hasta 11 horas diarias de labores y el 50% del salario mínimo, así son las condiciones de las trabajadoras domésticas en Colombia", publicado en el diario El País de Cali, documentó las condiciones materiales de las trabajadoras domésticas colombianas a partir de datos del estudio de la Universidad del Rosario y CODESS. El trabajo se orientó a visibilizar la realidad de precariedad estructural del sector,

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

con énfasis en jornadas extendidas, remuneración por debajo del mínimo legal y ausencia de cotizaciones a seguridad social.

Los datos compilados confirman que el 80% de las empleadas domésticas del país no cotiza a pensión y que muchas perciben menos del 50% del salario mínimo legal. La informalidad no es la excepción sino la regla, y esa informalidad es la que convierte cada despido en un evento de alta vulnerabilidad: sin contrato, sin afiliación al sistema de seguridad social y sin pruebas documentales, la trabajadora queda en absoluta desigualdad probatoria frente al empleador.

Aunque no se trata de una investigación académica convencional, este trabajo periodístico de investigación sirve como fuente de datos cuantitativos sobre el contexto en que se producen los despidos que llegan a los juzgados laborales de Pasto. La convergencia con Morris (2022) y con Jurado (2022) es total en el diagnóstico: hay normas, pero la realidad del sector está muy lejos de ellas. El vacío que señala implícitamente y que este trabajo intenta llenar, es la pregunta por qué ocurre cuando esas trabajadoras acuden a la justicia ordinaria. El estudio de Bermeo describe el punto de partida; la presente investigación analiza el punto de llegada.

4.3 Antecedentes regionales

La Secretaría de Equidad de Género de la Alcaldía de Pasto (2023), elaboró un diagnóstico sobre las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas en San Juan de Pasto, identificando que el 65% de ellas no cuenta con un contrato laboral formal, lo que las expone a despidos sin justa causa y a la imposibilidad de acceder a seguridad social. El documento forma parte de la política pública municipal de equidad de género y se sustentó en datos recopilados mediante encuestas aplicadas a trabajadoras del sector en la ciudad.

El diagnóstico constituye el antecedente institucional más directo para comprender por qué la mayoría de los procesos judiciales analizados en la presente investigación presentan trabajadoras sin documentación formal que respalde su relación laboral. La informalidad del 65% documentada por la Alcaldía es el escenario previo que explica la carga probatoria que enfrentan esas mujeres en el juzgado: sin contrato, sin recibos de pago, sin afiliación al sistema de seguridad social, toda la carga de demostrar la existencia de la relación laboral recae sobre quien tiene menos recursos para hacerlo.

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

La principal limitación de este antecedente, que constituye precisamente el vacío que la presente investigación viene a llenar, es que el diagnóstico describe el problema antes de que llegue al sistema judicial, pero no interroga qué ocurre cuando la trabajadora efectivamente demanda. Cuánto de esa desprotección inicial se traduce en resultados judiciales desfavorables, o cuánto el sistema de justicia logra compensar esa asimetría probatoria mediante principios como la presunción de relación laboral, es la pregunta que estructura el corazón de este trabajo.

El Observatorio de Derechos Laborales de Nariño (2023), publicó un informe de seguimiento en el que cuantificó 120 casos de despido sin justa causa de trabajadoras domésticas registrados en San Juan de Pasto durante el año 2023, señalando que esa cifra evidencia una tendencia preocupante en la vulneración de los derechos laborales de este sector. El informe sistematizó denuncias recibidas ante el Ministerio del Trabajo y organizaciones de la sociedad civil con presencia en la ciudad.

Más allá del dato cuantitativo, el informe señala que la inmensa mayoría de esos 120 casos nunca llegó a instancia judicial: la barrera de acceso a la justicia, costos del proceso, desconocimiento de derechos, falta de representación legal, filtró la litigiosidad y dejó sin atención judicial a la mayoría de las trabajadoras afectadas. Los ocho procesos que sí llegaron al Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pasto durante ese mismo año, que son el objeto de análisis de esta investigación, representan, en esa perspectiva, una fracción mínima de la problemática real.

La pertinencia de este antecedente es doble. De una parte, contextualiza la magnitud del fenómeno y permite comprender que el análisis judicial que se realiza en la presente investigación no agota el problema sino que ilumina apenas su porción más visible. De otra, introduce una pregunta que el Observatorio no responde: de los pocos casos que sí llegaron al juzgado, ¿qué nivel de protección efectiva recibieron? Esa es exactamente la pregunta que motiva este trabajo. La convergencia con el diagnóstico de la Secretaría de Equidad de Género es total; la diferencia es la escala: el Observatorio trabaja sobre la totalidad del fenómeno y esta investigación trabaja sobre los casos que penetraron el umbral judicial..

Fundación Hablemos de Trabajo Doméstico (2022), publicó su Informe de Resultados 2022, en el que evaluó la situación del trabajo doméstico en Colombia diez años después de la firma del Convenio 189 de la OIT. El informe, elaborado con cobertura nacional pero con capítulos específicos sobre territorios periféricos como Nariño, documentó que la realidad del

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

sector es radicalmente distinta de lo que el marco normativo promete. A partir de entrevistas con trabajadoras domésticas, empleadores y funcionarios judiciales y administrativos, la Fundación trazó un diagnóstico sobre la brecha entre los derechos consagrados y los derechos efectivamente disfrutados.

El informe identificó que en territorios como Nariño, la implementación del Convenio 189 ha sido mínima. La mayoría de las trabajadoras domésticas desconoce sus derechos, la mayoría de los empleadores desconoce sus obligaciones, y las instituciones de inspección carecen de capacidad operativa para visitar los hogares donde se presta el servicio. En ese contexto, el acceso a la justicia ordinaria se convierte en el único mecanismo de protección disponible y al mismo tiempo, en un mecanismo de difícil acceso para quienes tienen menos recursos, menor nivel educativo y mayor carga de trabajo.

Ningún antecedente regional se aproxima tanto al problema central de esta investigación como el que plantea la Fundación Hablemos de Trabajo Doméstico (2022), la pregunta sobre la efectividad de los mecanismos de protección en contextos periféricos como el nariñense es exactamente la que articula los objetivos de esta indagación. La divergencia frente a los antecedentes nacionales es significativa, el informe de la Fundación trabaja con percepciones y narrativas de actores, mientras que la presente investigación analiza expedientes judiciales reales. Esa diferencia metodológica produce una complementariedad valiosa: lo que el informe describe desde el punto de vista de los actores, este trabajo verifica desde las decisiones concretas del sistema de justicia.

4.2 Marco Teórico

La protección del trabajador frente a la terminación arbitraria del vínculo laboral no surgió de un impulso legislativo aislado. Fue, más bien, el producto acumulado de reflexiones doctrinarias, luchas sindicales, debates académicos que durante más de un siglo fueron configurando lo que hoy se entiende como estabilidad en el empleo. Para el caso particular de las trabajadoras domésticas, un sector donde las garantías laborales llegaron con décadas de retraso respecto del resto de la fuerza de trabajo, comprender las bases teóricas de esa protección resulta indispensable si lo que se pretende es evaluar hasta qué punto la práctica judicial acompaña lo que la doctrina promete.

4.2.1 Fundamentos doctrinarios de la estabilidad en el empleo

Jaramillo (2020), en su obra Principios constitucionales y legales del derecho del trabajo colombiano publicada por la Editorial Universidad del Rosario, define el principio de estabilidad como aquella vocación de permanencia que caracteriza la relación laboral. No se trata, según precisa el autor, de una garantía absoluta que impida toda terminación del contrato; lo que el principio protege es la expectativa razonable del trabajador de conservar su puesto mientras no exista una causa legítima para prescindir de él. Esa distinción importa porque delimita un espacio donde la voluntad del empleador encuentra límites jurídicos concretos.

Plá Rodríguez (1998), considerado uno de los referentes clásicos del derecho laboral latinoamericano, ya había advertido en Los principios del derecho del trabajo que la estabilidad constituye una manifestación del principio protector, esa directriz general según la cual el ordenamiento laboral debe compensar, mediante normas tutelares, la desigualdad estructural entre quien ofrece su fuerza de trabajo y quien la contrata. La reflexión de Plá Rodríguez trasciende fronteras; fue retomada por la doctrina colombiana para fundamentar que la indemnización por despido injustificado no opera como autorización para despedir, sino como resarcimiento ante una conducta que el ordenamiento tolera pero no promueve.

Desde una perspectiva más reciente, Calderón Suta (2023), publicó en Vniversitas Jurídica de la Pontificia Universidad Javeriana un estudio sobre la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, donde argumenta que la protección reforzada no es una creación aislada del activismo judicial, sino la consecuencia lógica de los postulados del Estado Social de Derecho cuando se aplican a trabajadores en situación de vulnerabilidad. La tesis resulta pertinente para el sector doméstico: si la protección reforzada nace de la intersección entre desigualdad estructural, subordinación laboral y condiciones de vida precarias, pocas categorías de trabajadores reúnen esas circunstancias de manera tan concentrada como quienes prestan servicios en hogares ajenos.

4.2.2 Teorías sobre la relación laboral asimétrica y la subordinación en el trabajo doméstico

Supiot (2008), en su influyente obra El derecho del trabajo, sostiene que la relación laboral se construye sobre una asimetría constitutiva: el trabajador pone a disposición del empleador no solo su capacidad productiva, sino también su tiempo, su cuerpo, su presencia física. Esa entrega parcial de autonomía es lo que justifica, para Supiot, la existencia de un derecho especial, el laboral, distinto del derecho civil que rige los contratos entre iguales. La

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

subordinación, lejos de ser un accidente del mercado, es el rasgo definitorio del trabajo asalariado.

En el ámbito doméstico, esa asimetría se agudiza hasta niveles que la doctrina tradicional pocas veces contempló. Goldsmith (2013), en su investigación sobre la regulación del trabajo doméstico en América Latina, documenta cómo la ubicación del lugar de trabajo dentro del hogar del empleador desdibuja las fronteras entre vida privada y relación contractual. La trabajadora no solo obedece instrucciones laborales; convive con las dinámicas íntimas de una familia, lo cual genera lazos de dependencia emocional que dificultan la reclamación de derechos. Blanchard (2023), en un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo sobre plataformas digitales de cuidados en América Latina, confirma que el trabajo doméstico remunerado ha estado históricamente desvalorizado y caracterizado por altísimos niveles de informalidad, precisamente porque esa confusión entre lo laboral y lo afectivo ha servido para justificar condiciones que en cualquier otro sector resultarían inaceptables.

Díaz Gorfinkiel (2019), profesora de la Universidad Carlos III de Madrid consultora de la OIT, profundiza en la feminización del sector como factor explicativo de su precarización. Según su análisis, la asignación cultural de las tareas del hogar a las mujeres ha operado como un mecanismo que naturaliza la falta de reconocimiento económico del trabajo doméstico, haciendo que la sociedad perciba esas labores como una extensión del rol femenino antes que como una actividad productiva merecedora de protección plena.

4.2.3 Precarización laboral y trabajo doméstico: perspectivas teóricas contemporáneas

Amable (2006), en su tesis doctoral de la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona, define la precariedad laboral como una condición que desestabiliza los modos de vida del asalariado al modificar las condiciones de reproducción social derivadas de la pérdida de derechos inherentes a la relación salarial. Esa definición, aunque fue formulada para el contexto europeo, encaja con precisión en la realidad del servicio doméstico latinoamericano. Cuando una trabajadora carece de contrato escrito, no cotiza a seguridad social, percibe ingresos inferiores al mínimo legal, trabaja jornadas que exceden lo razonable sin compensación, todo eso al mismo tiempo, la precariedad deja de ser un atributo del empleo para convertirse en una condición de existencia.

Vejar (2017), citado por González Butrón et al. (2023), en un artículo de la revista Papeles de Población de la Universidad Autónoma del Estado de México, identifica tres factores clave que sistemáticamente contribuyen a la precarización: la reestructuración productiva, la reforma a los sistemas salariales y las relaciones laborales, además de la desprotección del trabajador en el espacio de trabajo. Salas (2018), por su parte, advierte que la precariedad va más allá de los bajos salarios; incluye la inestabilidad contractual, la nula protección de derechos, jornadas excesivamente largas con mínimas prestaciones. Aplicada al servicio doméstico, esa multiplicidad de carencias genera lo que la literatura ha llamado una vulnerabilidad compuesta, donde las desventajas se refuerzan mutuamente.

Poblete, Tizziani y Pereyra (2024), en un artículo de Perfiles Latinoamericanos, aportan una mirada que matiza el panorama. Al estudiar las plataformas digitales de intermediación laboral en el sector doméstico argentino, descubren que la estandarización de horarios, pagos bancarizados y condiciones contractuales puede contribuir, paradójicamente, a reducir la informalidad en un sector donde la precariedad es una característica constitutiva. La contradicción resulta reveladora: mecanismos que en otros ámbitos se asocian con la precarización pueden actuar como formalizadores cuando el punto de partida es la ausencia total de regulación.

4.2.4 Perspectiva de género y feminización del trabajo doméstico

Herrera (2016), en un artículo seminal sobre trabajo doméstico, cuidados y familias transnacionales en América Latina publicado en Alhim, argumenta que la feminización del sector no es un dato estadístico accidental sino el reflejo de una organización social del cuidado que recae desproporcionadamente sobre las mujeres, especialmente aquellas en condiciones de pobreza, pertenecientes a minorías étnicas, migrantes. El trabajo doméstico se convierte así en un eslabón dentro de lo que la autora denomina cadenas globales de cuidado, donde mujeres de países pobres cuidan los hogares de familias en países ricos mientras dejan los suyos a cargo de otras mujeres.

Grau Pineda (2019), desde la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, refuerza esa línea al conectar el trabajo doméstico con la agenda de igualdad de género de la Organización Internacional del Trabajo. Su análisis destaca que la inspiración central del Convenio 189 de la OIT reposa en el concepto de trabajo decente acuñado por Somavía (1999), un concepto que

precisamente aspira a cerrar la brecha entre las condiciones laborales del sector doméstico y las del resto de la economía formal. Quesada Segura (2011), en la Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, califica la aprobación de ese convenio como un acto de dignificación de una actividad que durante siglos fue tratada como servidumbre.

González Butrón et al. (2023), profundizan en esa dimensión al documentar que la precariedad laboral de las empleadas domésticas limita gravemente su capacidad de satisfacer necesidades básicas, vivienda, alimentación, salud, educación, junto con las complementarias, ocio, cultura, actividad física, generando un círculo de exclusión que se transmite intergeneracionalmente. La calidad del empleo, concluyen, tiene repercusiones directas sobre la calidad de vida, una afirmación que parece obvia pero que la naturalización del trabajo doméstico como actividad de segunda categoría ha contribuido a invisibilizar durante décadas.

4.2.5 El trabajo decente como horizonte teórico

Somavía (2014), en *El trabajo decente: una lucha por la dignidad humana*, define el concepto como un trabajo productivo, justamente remunerado, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto por la dignidad humana. La noción articula empleo, protección social, diálogo social, derechos fundamentales en el trabajo. Para el caso del servicio doméstico, funciona menos como descripción de una realidad alcanzada que como criterio de evaluación: ¿cuánto se acercan o se alejan las condiciones reales de las trabajadoras a ese ideal?

Vela Díaz (2014), en un estudio sobre la promoción internacional de un trabajo decente para las empleadas de hogar publicado en la Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España, señala que la distancia entre el concepto de trabajo decente y la realidad del servicio doméstico no obedece a un problema de diseño normativo sino a fallas en la implementación, la inspección y la voluntad política. Tomei y Belser (2011), funcionarios de la OIT, añaden que los estándares internacionales resultan estériles cuando los Estados carecen de mecanismos efectivos para hacerlos cumplir dentro de los hogares un espacio que, por definición, se resiste a la supervisión pública.

4.3 Marco Conceptual

La comprensión del problema investigado demanda precisar ciertos conceptos que aparecen recurrentemente en el estudio. Lo que sigue no pretende agotar las definiciones

posibles; busca, más bien, fijar el sentido con que cada término opera dentro de esta investigación, anclándolo en la producción académica pertinente.

4.3.1 Trabajo doméstico

La Organización Internacional del Trabajo (2011), lo definió con una fórmula que parece simple, pero no lo es. El trabajo doméstico es aquel que se realiza para un hogar o dentro de él. Esa amplitud deliberada permite meter dentro del mismo saco actividades muy diversas, limpiar una casa, cocinar, cuidar niños, atender ancianos o personas enfermas, podar el jardín, vigilar la propiedad. Una ensalada de tareas que tienen en común el espacio físico, la casa, y un vínculo personal con quienes allí habitan.

Ahora bien, no hay que confundir esta figura con otra parecida. El trabajo a domicilio es distinto: allí la labor se ejecuta en la propia casa del trabajador, pero para un empleador externo, alguien que no vive con él. Grau Pineda (2019), advierte que esa confusión, aparentemente menor, ha generado problemas regulatorios serios en varios países. Y no es para menos: las implicaciones legales de una y otra categoría son muy diferentes.

Goldsmith (2013), aporta una precisión que vale la pena detenernos, la especificidad del trabajo doméstico no está solo en las tareas que se hacen, sino en dónde se hacen. El lugar de trabajo es el espacio íntimo de una familia. Eso cambia todo. La relación laboral se ve atravesada por dinámicas afectivas, por juegos de poder, por lazos de dependencia que no aparecen en otros sectores productivos. No es lo mismo limpiar una oficina que limpiar la cocina de la casa donde también se duerme y se come.

Blanchard (2023), agrega una capa más de complejidad. A pesar de ser una de las fuentes de ingreso más relevantes para las mujeres en América Latina, piénsese en las indígenas urbanas, en las afrodescendientes, en las migrantes, el sector ha sido históricamente desvalorizado. Los números cantan: los niveles de informalidad rondan el ochenta por ciento en la región. Ocho de cada diez trabajadoras domésticas están por fuera de la protección social básica. Eso no es un accidente. Es la consecuencia de décadas de considerar estas labores como "menores", como algo que no merece el mismo respeto jurídico que cualquier otro empleo.

4.3.2 Despido sin justa causa

Jaramillo Jassir (2020), explica que, dentro del régimen de protección del empleo, la terminación unilateral del contrato por parte del empleador sin que medie una causal legalmente reconocida configura lo que la doctrina denomina despido sin justa causa. Plá Rodríguez (1998) enmarca esa figura dentro del principio de continuidad de la relación laboral: dado que el contrato de trabajo tiende, por su naturaleza, a prolongarse en el tiempo, toda ruptura prematura e injustificada genera un deber de reparación.

Conviene no confundir el despido injustificado con el despido ilegal. Muñoz Ávila y González Maigual (2024), en su tesis de la Universidad Cooperativa de Colombia, documentan cómo la estabilidad laboral reforzada opera como un límite adicional a la facultad de despido, haciendo que la terminación del contrato de ciertos trabajadores protegidos no se subsane con el pago de una indemnización, sino que requiera autorización administrativa previa. La diferencia, aunque sutil en apariencia, tiene efectos prácticos considerables para las trabajadoras domésticas que reúnen condiciones de protección especial.

4.3.3 Estabilidad laboral reforzada

La estabilidad laboral reforzada constituye, según Calderón Suta (2023), una garantía de raíz constitucional que opera como límite a la facultad de despido del empleador cuando el trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad particular. Muñoz Ávila y González Maigual (2024), precisan que esa garantía se ha desarrollado en Colombia a través de la interpretación constitucional, sin que exista una norma legal única que la consagre de manera integral, lo cual ha generado incertidumbre sobre su alcance y requisitos.

Para el sector doméstico, la relevancia de la estabilidad reforzada es singular. Díaz Gorfinkiel (2019), documenta que la combinación de baja remuneración, informalidad contractual, aislamiento del lugar de trabajo respecto de otros trabajadores, dependencia económica del empleador y feminización extrema del sector coloca a las trabajadoras domésticas en una situación de vulnerabilidad compuesta que, desde la perspectiva teórica, justifica la aplicación de mecanismos de protección especial.

4.3.4 Derechos laborales

Bajo esta expresión se agrupan las prerrogativas que el ordenamiento jurídico reconoce al trabajador con ocasión de la relación laboral. Jaramillo Jassir (2020). los clasifica a partir de los principios mínimos fundamentales: remuneración mínima, vital y móvil; irrenunciabilidad de beneficios; primacía de la realidad sobre las formalidades; estabilidad en el empleo; favorabilidad en la interpretación de normas. Para el caso del servicio doméstico, la evolución hacia la igualdad de derechos con el resto de los trabajadores ha sido documentada como un proceso gradual, lento, atravesado por resistencias culturales que Goldsmith (2013). atribuye a la herencia colonial de la servidumbre.

4.3.5 Trabajo decente

Somavía (2014). acuñó la noción de trabajo decente como una aspiración universal que resume las esperanzas de las personas respecto de su vida laboral: un trabajo productivo, justamente remunerado, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. La definición articula empleo, protección social, diálogo social, derechos fundamentales. Grau Pineda (2019). señala que ese concepto fue la inspiración central del Convenio 189 de la OIT, lo cual evidencia su vocación de servir como parámetro para medir la distancia entre lo que el derecho promete a las trabajadoras domésticas y lo que efectivamente reciben.

4.3.6 Informalidad laboral

Amable (2006). define la precariedad laboral como la condición en que la relación de trabajo no garantiza estabilidad, ingresos suficientes ni derechos sociales habitualmente asociados a efectos saludables del empleo. La informalidad constituye la manifestación más extrema de esa precariedad: ausencia de contrato, falta de afiliación a seguridad social, incumplimiento del régimen prestacional. En América Latina, según datos de la OIT (2018) citados por Poblete et al. (2024), la informalidad en el servicio doméstico alcanza el setenta y nueve por ciento, una cifra que revela la magnitud del problema.

González Butrón et al. (2023). advierten que la informalidad tiene implicaciones que desbordan lo económico. Cuando una trabajadora doméstica carece de vínculo formal, la prueba de la relación laboral recae sobre ella en un eventual proceso judicial, con todo lo que eso implica en términos de acceso a la justicia, duración del litigio, costos de representación legal. La

informalidad no solo priva de derechos: dificulta, encarece y frecuentemente impide la posibilidad misma de reclamarlos.

5. Metodología

Toda investigación necesita un andamiaje que sostenga el proceso sin que ese andamiaje se convierta en camisa de fuerza. La metodología, tal como la entienden Zúñiga et al. (2023), es ese conjunto de procedimientos, técnicas y herramientas que permiten abordar de forma coherente el problema planteado. En el caso que aquí se desarrolla, analizar decisiones judiciales sobre despido sin justa causa de trabajadoras domésticas en San Juan de Pasto durante 2023, las opciones metodológicas no fueron neutrales: respondieron a la naturaleza jurídica del objeto de estudio, a los objetivos de protección de derechos laborales que guiaron la indagación, a la necesidad de comprender los criterios interpretativos que aplican los operadores judiciales cuando resuelven casos concretos. Nada de eso se alcanza con herramientas diseñadas para medir. Lo que hacía falta era leer, interpretar, contextualizar.

5.1. Paradigma

La investigación se situó dentro del paradigma cualitativo. Sampieri y Mendoza (2018), señalan que esta orientación permite analizar datos no numéricos vinculados a variables complejas, empleando instrumentos flexibles que posibilitan una interpretación contextualizada de los fenómenos estudiados. La elección no fue caprichosa ni simplemente convencional.

Examinar sentencias judiciales exige atender su riqueza interpretativa, los criterios hermenéuticos del juez, los fundamentos jurídicos invocados, las consideraciones que inclinaron la balanza hacia un fallo u otro y eso no cabe en una tabla de frecuencias ni en un porcentaje. La aproximación cualitativa abre precisamente ese espacio de comprensión. Permite, además, atender las particularidades del contexto local de San Juan de Pasto: qué factores del entorno inciden en las decisiones judiciales, qué tan efectiva resulta en la práctica la protección que el sistema de justicia laboral brinda a un grupo particularmente vulnerable. Ninguna de esas preguntas admite respuesta estadística.

La adopción de este paradigma facilitó también la comprensión de los elementos formales de las sentencias sin reducirse a ellos. Porque una decisión judicial no es solo su parte resolutive: es la trayectoria argumentativa que la sostiene, el peso que el juez asigna a cada norma, la manera en que articula el marco constitucional con las circunstancias específicas del caso. Todo eso, en su complejidad y en su textura, es materia cualitativa.

5.2. Enfoque

El enfoque adoptado fue el histórico-hermenéutico, orientado hacia la interpretación de las acciones humanas institucionalizadas con énfasis en los aspectos socioculturales y jurídicos que rodean la protección del trabajo doméstico. Carmona (2019) precisa que este enfoque, "intenta comprender e interpretar una realidad concreta: los significados de las percepciones, intenciones, acciones y experiencias de los propios sujetos" (p. 2). Para el análisis de decisiones judiciales en casos de despido sin justa causa, esa orientación no solo resultó pertinente sino necesaria.

La dimensión hermenéutica permitió ir más allá del texto normativo formal. Leer una sentencia no es simplemente extraer su conclusión: implica rastrear qué precedentes invoca el juez, cómo los interpreta, qué argumentos de las partes acoge y cuáles descarta, de qué manera ese razonamiento se articula o no con los estándares de protección vigentes. Lo significativo aquí es que esa lectura profunda revela los patrones interpretativos que atraviesan el conjunto de decisiones, los criterios jurisprudenciales que se consolidan y los elementos contextuales que pesan sobre cada fallo particular.

La dimensión histórica, por su parte, ubicó las decisiones del año 2023 dentro de una trayectoria más larga. La protección laboral de las trabajadoras domésticas en Colombia no llegó de golpe: fue acumulándose a través de reformas normativas, ratificación de convenios internacionales, pronunciamientos de las altas cortes. Sin ese recorrido previo con hitos como la implementación del Convenio 189 de la OIT o la Sentencia C-507 de 2023, resulta imposible entender el peso de cada pronunciamiento reciente. El enfoque histórico-hermenéutico obligó a pensar los fallos analizados como parte de ese proceso acumulativo, no como eventos aislados.

5.3. Método

El método empleado fue el dogmático jurídico. Courtis (2006) precisa que esta aproximación, "examina el derecho tal como está formulado por las autoridades normativas" (p. 105), lo que posibilita evaluar la coherencia entre la norma escrita y su aplicación concreta en casos reales. Aquí la pregunta no era filosófica sino estrictamente práctica: ¿las decisiones del Juzgado Tercero Laboral del Circuito Judicial de Pasto se ajustan a los estándares de protección consagrados tanto en el ordenamiento interno como en los instrumentos internacionales ratificados por Colombia?

Responder eso implicó un ejercicio de cotejo sistemático. Los principios constitucionales de igualdad y no discriminación, las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, los precedentes de las altas cortes, todo ese entramado normativo fue el prisma desde el cual se examinaron las sentencias. Lo que el método dogmático ofrece en ese recorrido es precisamente la capacidad de detectar inconsistencias, vacíos, aplicaciones parciales o distorsionadas del marco normativo. No se trata de una lectura celebratoria del derecho sino de un examen crítico de su efectividad real frente a quienes más necesitan que funcione.

La utilidad del método dogmático no se agotó en el análisis. Al identificar las brechas entre lo que el ordenamiento ordena y lo que los jueces efectivamente resuelven, se abrió la posibilidad de formular recomendaciones fundamentadas para el fortalecimiento del sistema de protección judicial. Ese es, en último término, el horizonte práctico que justifica una investigación de este tipo.

5.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información

La recolección de información descansó sobre la revisión documental. Corona (2013) la entiende como una forma particular de análisis de contenido orientada a la identificación, selección y examen sistemático de documentos escritos con el propósito de obtener información relevante sobre el fenómeno estudiado. Para investigaciones jurídicas que requieren revisar expedientes, normatividad y literatura especializada, la técnica es casi insustituible y en este caso fue la puerta de entrada a todas las fuentes.

5.4.1 Revisión documental

El trabajo se desplegó en varios planos complementarios que no siempre avanzaron de forma lineal. Primero vino la revisión de las fuentes normativas primarias: Constitución Política, Código Sustantivo del Trabajo, leyes específicas sobre trabajo doméstico, instrumentos internacionales ratificados por Colombia, con el Convenio 189 de la OIT como referente central. Esa base permitió construir el marco jurídico de referencia desde el cual evaluar las sentencias con criterio propio, no simplemente descriptivo.

Después vino el análisis jurisprudencial. Se revisaron decisiones de la Corte Constitucional relacionadas con los derechos laborales de las trabajadoras domésticas, con especial atención en los precedentes sobre despido sin justa causa: sentencias de unificación, de constitucionalidad, de tutela que han ido configurando el estándar de protección del sector. Cada pronunciamiento fue sistematizado en fichas jurisprudenciales donde quedaron registradas la caracterización de las partes procesales, la descripción de los hechos relevantes, las pretensiones formuladas, los argumentos jurídicos presentados, los criterios interpretativos aplicados por el tribunal, la decisión adoptada.

Para las sentencias producidas en Pasto durante 2023 se diseñó un protocolo específico de revisión que incluyó la consulta directa de expedientes en los juzgados laborales con competencia territorial en el municipio. Los criterios de selección fueron precisos: modalidad de despido sin justa causa, condición de trabajadora doméstica de la accionante, período temporal de la decisión. Sin esos filtros, el corpus habría resultado demasiado heterogéneo para producir conclusiones comparables.

5.4.2 Análisis de contenido

La información extraída de cada fuente quedó consignada en fichas de análisis documental estructuradas. Campos para la identificación del caso, caracterización de las partes, descripción de los hechos, pretensiones, argumentos jurídicos de cada parte, criterios interpretativos aplicados por el juez, decisión final. Esa arquitectura de registro no fue un formalismo: fue lo que hizo posible comparar los casos entre sí sin perder los detalles de cada uno, rastrear patrones a través del conjunto sin homogeneizar lo que era distinto.

La búsqueda documental se complementó con consultas en motores especializados y bases de datos jurídicas. La Relatoría de la Corte Constitucional, el Sistema de Información

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

Normativa del Ministerio de Justicia, plataformas académicas internacionales especializadas en derecho proporcionaron el respaldo bibliográfico que la investigación requería para situar los hallazgos locales dentro de debates más amplios.

5.5. Unidad de análisis

Las decisiones judiciales proferidas durante 2023 en casos de despido sin justa causa de trabajadoras domésticas constituyeron el núcleo del corpus analizado. No se restringió la búsqueda a un único despacho, se consideraron todos los juzgados laborales con competencia en San Juan de Pasto, con el propósito de construir una imagen suficientemente representativa de cómo opera el sistema de justicia laboral en el municipio frente a este tipo de conflictos.

A ese núcleo se sumaron los precedentes jurisprudenciales de las altas cortes colombianas directamente relevantes para los casos examinados, provenientes de Ecuador, España, México, Argentina, Perú, Eslovenia, Corea del Sur, China y Colombia. No como adorno teórico sino como herramienta de contraste.

6. Presentación de resultados

El capítulo que sigue articula tres dimensiones que convergen sobre un mismo problema: la protección judicial efectiva de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas en San Juan de Pasto. No se trata de dimensiones paralelas sino entrelazadas, el marco normativo nacional e internacional, la construcción jurisprudencial de las altas cortes colombianas con énfasis en la Corte Constitucional, y la materialización de esos estándares en las decisiones concretas del Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pasto durante la vigencia 2023 con proyección hasta 2025, porque ninguna de ellas tiene sentido plena sin las otras dos.

La estructura avanza de lo general hacia lo particular. Antes de examinar cómo operan los estándares en la práctica judicial, se construye el andamiaje normativo que permite evaluarlos. El primer apartado recorre el conjunto de disposiciones aplicables al sector, modalidades contractuales, régimen de jornada, estructura prestacional, mecanismos de protección frente a la terminación, e instrumentos internacionales incorporados al ordenamiento a través del bloque de constitucionalidad, con el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo como referente central. El segundo desarrolla el hilo jurisprudencial de la Corte Constitucional, rastreando cómo el tribunal fue abandonando lecturas restrictivas para adoptar enfoques acordes con el Estado Social de Derecho y con el reconocimiento de las trabajadoras domésticas como sujetos de protección reforzada. El tercero, núcleo del trabajo, analiza ocho procesos tramitados ante el Juzgado Tercero Laboral, examinando el reconocimiento de relaciones laborales en contextos de informalidad, la determinación de extremos temporales sin documentación formal, la liquidación de prestaciones, la aplicación del régimen indemnizatorio, la protección pensional, el tratamiento de excepciones de fondo, las terminaciones anticipadas por conciliación, el reconocimiento de figuras como la estabilidad laboral reforzada.

6.1 Capítulo 1. Marco de protección de los derechos laborales relativos al despido sin justa causa de las mujeres trabajadoras domésticas en Colombia y los estándares internacionales aplicables al sector

Lo que regula los derechos laborales de las trabajadoras del servicio doméstico en Colombia no es una norma única ni un cuerpo coherente elaborado de una sola vez. Es, más bien, una acumulación heterogénea de disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo (Decreto 2663

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

de 1950), desarrollos legislativos posteriores, reformas recientes y estándares internacionales que fueron incorporándose con distinto ritmo. El presente apartado recorre ese corpus normativo prestando atención particular a las garantías aplicables ante el despido sin justa causa, con el propósito de ofrecer un marco de referencia claro sobre las obligaciones patronales y los derechos fundamentales de quienes trabajan en los hogares colombianos.

La importancia de este recorrido no es meramente académica. Durante décadas, el trabajo doméstico habitó una zona gris del ordenamiento, suficientemente regulada para existir formalmente, pero lo bastante difusa para permitir la evasión sistemática de derechos. Visibilizar ese régimen, sus progresos, sus contradicciones, sus vacíos forma parte del esfuerzo por comprender por qué la protección contra el despido injustificado sigue siendo, en muchos casos, más nominal que real.

6.1.1 Modalidades contractuales y su formalización en el trabajo doméstico

6.1.1.1 Naturaleza jurídica del contrato verbal y escrito- Que el vínculo de trabajo doméstico pueda constituirse de palabra o por escrito no sorprende a quienes conocen la historia del derecho laboral colombiano, regulado en sus artículos 38 y 39 del Código Sustantivo del Trabajo (Decreto 2663 de 1950). Lo que sí ha sorprendido y preocupado, es lo que esa dualidad produjo en la práctica: décadas de relaciones laborales donde la realidad del servicio prestado quedaba a merced de lo que cada parte recordara o quisiera recordar.

La ausencia de documentación escrita produce asimetrías probatorias severas. Cuando la relación laboral se desarrolla en el ámbito privado del hogar, sin testigos ni registros objetivos, la trabajadora queda expuesta en cualquier controversia judicial. La informalidad contractual, además, ha funcionado históricamente como herramienta de evasión: sin constancia escrita, resulta más sencillo negar la afiliación a seguridad social, desconocer prestaciones causadas, reinterpretar las condiciones acordadas.

Frente a eso, la formalización escrita del vínculo laboral opera como garantía de seguridad jurídica para ambas partes. Permite establecer con precisión los términos y condiciones de la prestación, constituyendo al mismo tiempo un medio probatorio de primer orden, fomenta la transparencia en la relación, contribuye a dignificar el trabajo doméstico y cierra los vacíos interpretativos que suelen convertirse, más tarde, en litigios. Hay también una

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

función menos obvia pero no menos relevante: la claridad contractual sensibiliza a empleadores y trabajadoras sobre sus respectivos derechos y obligaciones, reduciendo la informalidad estructural del sector.

Sin un papel firmado, el Ministerio del Trabajo llega tarde a casi todo. La vigilancia y el control laboral dependen de que haya algo concreto que verificar. En cuanto al contenido que debe llevar ese documento, el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo señala que han de aparecer la identificación de las partes, las funciones específicas a desempeñar, nada de redacciones ambiguas que permitan después extender obligaciones a discreción del empleador, el lugar y la fecha, los horarios, el salario con su periodicidad de pago, el lugar donde se prestan los servicios, la duración pactada y, si se acordó, el período de prueba dentro de lo que la ley permite (Decreto 2663 de 1950). Omitir alguno de esos datos no derrumba el contrato, pero genera consecuencias: el ordenamiento activa presunciones que benefician a la trabajadora, precisamente porque el principio protector que orienta el derecho laboral exige resolverse a favor de quien está en posición más débil.

6.1.1.2 Tipología contractual: término fijo, indefinido y por obra determinada. El ordenamiento colombiano contempla distintas modalidades contractuales aplicables al trabajo doméstico, cada una con implicaciones específicas en materia de duración, estabilidad y causales de terminación. Lo que no admite esa diversidad es que se convierta en recurso para evadir responsabilidades o precarizar encubiertamente las condiciones de trabajo. La elección de la modalidad adecuada no puede quedar al arbitrio exclusivo del empleador; debe fundamentarse en criterios objetivos relacionados con la naturaleza permanente o temporal de las funciones. Escoger mal la modalidad contractual no es un tecnicismo sin consecuencias. Del tipo de contrato depende el régimen de estabilidad que aplica, las vías para terminarlo legalmente, lo que el empleador podría llegar a deber si lo hace mal.

El contrato a término fijo tiene una característica central: su duración se define de antemano. El artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo es la norma que lo regula. Señala, además, que ese plazo no puede alargarse más de tres años, aunque existe la posibilidad de prorrogar por periodos iguales o inferiores si las partes lo acuerdan. Eso no es todo. La formalización por escrito no es un simple trámite: resulta obligatoria. Si no se cumple ese requisito, la ley presume automáticamente que el vínculo es a término indefinido. Por otra parte, el empleador que no quiera seguir con el contrato debe manifestar su decisión con al menos

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

treinta días corridos de anticipación. Si no se hace, la prórroga opera de pleno derecho, sin necesidad de un nuevo acuerdo expreso, tal como lo dispone el Decreto 2663 de 1950.

Saltarse ese preaviso no es gratuito: opera la prórroga automática, y si la terminación se produce igual sin cumplir las formalidades, pueden sumarse indemnizaciones adicionales. Para el trabajo doméstico, el contrato a término fijo tiene sentido en situaciones acotadas y reales cubrir a una trabajadora que sale a licencia de maternidad, por ejemplo, o atender una necesidad concreta y pasajera en una residencia. Lo que los tribunales han venido rechazando con consistencia es otra cosa: encadenar contratos fijos uno tras otro sin que haya razón objetiva que justifique la temporalidad. Esa práctica es fraude, y la sanción ha sido declarar que existió un contrato a término indefinido desde el principio, con reconocimiento retroactivo de todo lo que esa modalidad implica. Sobre esa base, el contrato a término indefinido aparece como la opción que mejor corresponde a la naturaleza del trabajo en un hogar.

El contrato a término indefinido no establece duración específica, se mantiene vigente mientras ninguna parte decida terminarlo conforme a las causales del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo o sobrevenga alguna circunstancia extintiva por mutuo consentimiento o fuerza mayor debidamente comprobada (Decreto 2663 de 1950). Refleja con fidelidad la naturaleza ordinaria y permanente de las labores domésticas que no están sujetas a fluctuaciones coyunturales ni tienen fecha de vencimiento y fomenta relaciones laborales basadas en la confianza mutua, elemento que en el contexto de una convivencia estrecha entre empleador y trabajadora tiene un peso específico que en otros sectores no siempre se considera.

Cuando el empleador termina unilateralmente el contrato indefinido sin causa justificada, nace la obligación de indemnizar conforme al artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Para trabajadoras que devengan menos de diez salarios mínimos legales mensuales vigentes, esa indemnización equivale a treinta días de salario si el tiempo de servicio es inferior a un año; para servicios que superen ese umbral, la fórmula combina veinte días por el primer año completo más quince días adicionales por cada año subsiguiente o fracción (Decreto 2663 de 1950). Conviene no olvidar que la indemnización por despido injustificado no sustituye las demás obligaciones laborales pendientes, cesantías, intereses, prima de servicios, vacaciones, demás acreencias causadas durante la vigencia de la relación, las cuales deben liquidarse con independencia de la causa de terminación.

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

Respecto al contrato por obra o labor determinada, contemplado en el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo para la ejecución de tareas específicas cuya duración depende de la finalización de algo concreto e identificable, su aplicación al servicio doméstico resulta manifiestamente inadecuada. Las labores de un hogar no tienen obra finita ni objetivo delimitado cuyo cumplimiento determine la extinción natural del vínculo. Emplear esa figura en este contexto expone al empleador a reclamaciones judiciales por declaración de ineficacia del contrato y reconocimiento de una vinculación a término indefinido, porque la jurisprudencia ha sido consistente en exigir que la modalidad contractual corresponda fielmente con la realidad material de la prestación, prevaleciendo siempre la primacía de la realidad sobre las formas (Decreto 2663 de 1950).

6.1.1.3 Diferenciación entre trabajo doméstico interno y externo. La distinción entre trabajo doméstico interno y externo no es un mero trámite administrativo. Dependiendo de si la persona reside o no en el lugar donde trabaja, cambian drásticamente las reglas del juego. ¿Cuántas horas puede exigírsele que trabaje? ¿Hasta dónde alcanza la disponibilidad que el empleador puede reclamar? ¿Qué condiciones de habitación y alimentación debe garantizarle, como mínimo, quien la contrata? Pues bien, jurisprudencia y legislador han puesto una lupa especial sobre esta frontera. La razón es sencilla, aunque sus consecuencias no lo sean: cuando esa frontera se desdibuja, quienes terminan pagando el costo suelen ser las trabajadoras, con jornadas que se alargan sin límite claro, sin tiempo realmente propio, viéndose privadas de ejercer derechos que, sobre el papel, poseen.

Las trabajadoras externas regresan cada día a su propio domicilio. No residen en el sitio donde prestan sus servicios. Por esa razón, quedan sujetas al régimen de jornada establecido en la Ley 2101 de 2021. Dicha norma modificó el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo e introdujo una reducción gradual de la semana laboral: de cuarenta y ocho a cuarenta y dos horas, sin que esto afecte el salario ni deteriore las prestaciones sociales. En 2024, el límite semanal se fijó en cuarenta y seis horas; para 2026, llegará a cuarenta y dos. De esta manera, la legislación colombiana se armoniza con estándares internacionales de protección al trabajador. La reducción obedece a una constatación que debería resultar obvia, pero que no está de más recordar: jornadas excesivas dañan la salud física y mental, limitan las oportunidades de formación e interfieren de manera directa con las responsabilidades familiares.

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

En cambio, las trabajadoras internas han presentado históricamente un panorama distinto. Preocupante, incluso. Su permanencia continua en los espacios del hogar tendía a producir jornadas más extensas y, sobre todo, difuminaba la raya divisoria entre el tiempo efectivo de trabajo y los períodos destinados al descanso. Fue precisamente ahí donde la Sentencia C-507 de 2023 de la Corte Constitucional representó un punto de inflexión. El tribunal ordenó la reducción progresiva de su jornada, de 58,75 a 52,5 horas semanales para 2026, fundándose en principios constitucionales como la dignidad humana, la igualdad y la no discriminación. La corte fue explícita: la modalidad interna no puede justificar diferencias desproporcionadas respecto de otras categorías de trabajadores, ni mucho menos traducirse en una disponibilidad permanente e ilimitada de la trabajadora. El fallo estableció criterios claros para distinguir el trabajo efectivo que debe ser remunerado como jornada ordinaria o extraordinaria de los períodos de descanso. Durante estos últimos, la trabajadora debe gozar de plena autonomía para disponer de su tiempo sin que nadie pueda requerirla.

La sentencia advirtió, además, sobre la necesidad de contar con mecanismos de control y registro de la jornada para las trabajadoras internas. Ese tipo de documentación resulta esencial a la hora de resolver controversias laborales; también permite que las autoridades administrativas ejerzan sus funciones de inspección de manera efectiva.

La modalidad interna conlleva otra obligación, esta vez a cargo del empleador: proporcionar condiciones dignas de alojamiento y alimentación. Ahora bien, reconocer esos conceptos como parte del salario tiene un límite. El artículo 129 del Código Sustantivo del Trabajo (Decreto 2663 de 1950) establece que esa porción en especie no puede exceder el treinta por ciento de la remuneración total. ¿Qué significa "condiciones dignas" en este contexto? Pues bien, la habitación no puede ser cualquier cosa: no basta con un cuarto mal ventilado al fondo de la casa, ni con un espacio compartido con áreas de lavado o almacenamiento. Debe garantizarse privacidad real, condiciones higiénicas mínimas y un ambiente en el que la trabajadora pueda descansar de verdad. La jurisprudencia laboral ha sido bastante precisa al respecto: el alojamiento debe reunir condiciones mínimas de habitabilidad, ventilación e iluminación natural adecuadas, instalaciones sanitarias en buen estado, mobiliario básico apropiado y además, privacidad real. En cuanto a la alimentación, esta debe ser suficiente, equilibrada y, cuando el empleador conozca las necesidades dietéticas de la trabajadora, respetuosa de ellas.

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

La provisión de alimentos en mal estado, insuficientes en cantidad o calidad, o abiertamente discriminatorios en comparación con lo que consume la familia empleadora constituye un trato degradante. Eso vulnera la dignidad humana y puede configurar una justa causa de terminación del contrato, pero esta vez por decisión de la propia trabajadora. Conviene no olvidarlo. La valoración económica del alojamiento y la alimentación debe realizarse con criterios objetivos de mercado. Cualquier estipulación que les asigne un valor desproporcionado, con el fin de reducir artificialmente la remuneración en dinero, puede ser cuestionada judicialmente. La razón de fondo es que semejante práctica contraviene el principio de favorabilidad que rige las relaciones laborales.

6.1.1.4 Regulación del período de prueba. El período de prueba es una etapa inicial de la relación laboral que permite a ambas partes evaluar la conveniencia de continuar el vínculo: la empleadora doméstica verifica las competencias de la trabajadora y su adaptación al entorno del hogar; la trabajadora constata si las condiciones reales de la prestación corresponden con lo acordado. La figura está regulada por los artículos 76 y 77 del Código Sustantivo del Trabajo (Decreto 2663 de 1950) y debe pactarse expresamente por escrito para producir efectos; de lo contrario, se entiende inexistente y el contrato se reputa celebrado sin ese período transitorio, con lo cual la estabilidad propia de la modalidad convenida opera desde el primer día.

No es un contrato diferenciado ni configura una relación laboral de segunda categoría. Es la fase inicial del mismo vínculo laboral, durante la cual ambas partes tienen mayor flexibilidad para dar por terminada la relación sin las consecuencias indemnizatorias que operarían una vez superada esa etapa. La jurisprudencia ha resuelto de manera reiterada que cualquier ambigüedad sobre su existencia debe interpretarse en favor de la trabajadora, presumiéndose que el contrato se celebró sin período de prueba y que, por tanto, cualquier terminación unilateral debe ajustarse al régimen ordinario de estabilidad.

Para contratos a término indefinido y los de duración superior a un año, el período de prueba no puede exceder dos meses. En contratos de menor duración, debe ser proporcional y no superar la quinta parte del tiempo total del contrato, regla que impide que absorba una porción excesiva de la vigencia contractual y desvirtúe su carácter temporal. Para contratos verbales de trabajadoras domésticas, la ley presume un período de quince días, salvo acuerdo escrito diferente dentro de los márgenes legales. La proporcionalidad exigida no es un capricho normativo: responde al principio de razonabilidad, evitando situaciones abusivas donde el

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

empleador mantenga prácticamente durante toda la vigencia contractual la posibilidad de terminar sin consecuencias.

La jurisprudencia constitucional también ha cerrado la puerta a una práctica fraudulenta habitual: la renovación o prórroga sucesiva del período de prueba mediante interrupciones artificiales del vínculo laboral. Esa conducta configura abuso del derecho y debe sancionarse con el reconocimiento de una relación laboral continua desde la primera vinculación, impidiendo que el período de prueba se convierta en mecanismo permanente de precarización.

6.1.2 Régimen de jornada laboral y descansos

6.1.2.1 Duración y límites de la jornada ordinaria. La regulación de la jornada laboral para las trabajadoras domésticas descansa sobre el principio constitucional de igualdad y, de manera supletiva, sobre las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo. La equiparación normativa tiene una consecuencia concreta en lo que se refiere a los límites máximos de la jornada y al reconocimiento del derecho al descanso, presupuesto esencial para la salud física y mental de las trabajadoras, y para el ejercicio efectivo de otros derechos vinculados con la vida familiar, la educación, el desarrollo personal. Hablar de jornada no es, entonces, una cuestión de organización administrativa; es una cuestión de dignidad.

La jornada legal máxima se encuentra en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo (Decreto 2663 de 1950), modificado por la Ley 2101 de 2021, que introdujo la reducción progresiva sin afectación salarial ni deterioro de derechos adquiridos. La disposición aplica directamente a las trabajadoras domésticas externas, cuya jornada puede distribuirse según las necesidades del hogar y lo acordado entre las partes, siempre respetando los límites legales y los períodos mínimos de descanso intercalados. La reducción progresiva responde a evidencia acumulada sobre los efectos de las jornadas extenuantes en la salud cardiovascular, la salud mental, el riesgo de accidentes y la calidad de vida; busca armonizar la normativa colombiana con los estándares de la Organización Internacional del Trabajo.

La distribución de la jornada debe garantizar períodos reales de alimentación y descanso. La jurisprudencia ha precisado que esos períodos no se computan como tiempo efectivo salvo que la trabajadora deba permanecer a disposición del empleador durante ellos; cualquier requerimiento de disponibilidad permanente transforma esos intervalos en tiempo de trabajo que debe remunerarse como tal.

Para las trabajadoras internas, la Sentencia C-507 de 2023 marcó un hito. La Corte Constitucional ordenó la corrección progresiva de las diferencias horarias existentes, la jornada pasaría de 58,75 a 52,5 horas semanales para 2026, fundamentándose en los principios de dignidad humana, igualdad y no discriminación. El tribunal evidenció que estas trabajadoras habían sido sometidas a una doble discriminación: por el tipo de trabajo que desempeñan, históricamente desvalorado y asociado a roles de género; por la modalidad de prestación con residencia en el lugar de empleo, que propiciaba la confusión entre tiempo laboral y tiempo personal. Esa situación configuraba una vulneración estructural que exigía corrección urgente.

La sentencia fijó criterios claros: no todo el tiempo de permanencia en el hogar del empleador es jornada laboral. Solo los períodos de ejecución efectiva de tareas o de disponibilidad inmediata para el empleador cuentan como tiempo de trabajo. El descanso nocturno, los tiempos libres, los momentos personales no se computan como jornada salvo requerimiento efectivo. El fallo ordenó también implementar mecanismos de registro de la jornada, documentación que resulta indispensable tanto para resolver controversias como para que las autoridades administrativas puedan ejercer control real.

6.1.2.2 Descansos obligatorios y compensaciones. El derecho al descanso dominical está regulado por el artículo 172 del Código Sustantivo del Trabajo (Decreto 2663 de 1950), que establece un día completo de descanso remunerado, veinticuatro horas consecutivas cada semana, sin que ese período pueda fragmentarse ni distribuirse de manera que desvirtúe su finalidad reparadora. No es una liberalidad del empleador. Es un derecho fundamental irrenunciable que busca preservar la salud física y mental de las trabajadoras, permitiéndoles recuperarse del desgaste laboral acumulado y ejercer actividades personales, familiares, religiosas, recreativas o formativas.

Para que opere la remuneración del descanso dominical, la trabajadora debe haber cumplido su jornada completa sin ausencias injustificadas, según el artículo 173 del mismo código. La jurisprudencia ha interpretado este requisito de manera razonable: no pueden invocarse tardanzas mínimas o ausencias insignificantes para privar a la trabajadora del pago correspondiente. Únicamente las ausencias significativas y no justificadas afectan ese derecho, y cualquier duda sobre la justificación debe resolverse a favor de la trabajadora. Su desconocimiento no es un simple incumplimiento contractual; configura vulneración grave que puede derivar en sanciones administrativas y reclamaciones judiciales.

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

El artículo 177 del Código Sustantivo del Trabajo (Decreto 2663 de 1950) establece que los días festivos de carácter civil o religioso deben ser remunerados como si se hubiese laborado, salvo justificación válida de ausencia. Colombia reconoce dieciocho festivos anuales, todos de descanso obligatorio sin disminución de remuneración. Para trabajadoras que laboran por días, el descanso dominical y festivo debe calcularse proporcionalmente al tiempo laborado durante la semana, conforme al numeral 5 del artículo 173 del mismo código, fórmula que impide que las trabajadoras con jornadas parciales o discontinuas sean privadas del derecho al descanso remunerado. La regla general fija el valor del descanso dominical como equivalente al salario ordinario del día dividido por el número de días efectivamente laborados durante la semana, multiplicado por el número de domingos y festivos del período; garantiza compensación equitativa y proporcional.

Cuando las trabajadoras prestan servicios fuera del horario ordinario o en días de descanso obligatorio, el artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo (Decreto 2663 de 1950) establece recargos que no son opcionales ni negociables: el treinta y cinco por ciento para trabajo nocturno entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m., el veinticinco por ciento para horas extras diurnas, el setenta y cinco por ciento para horas extras nocturnas, el setenta y cinco por ciento para trabajo en domingos y festivos. Cualquier estipulación que pretenda eliminar, reducir o compensar inadecuadamente esos recargos es nula de pleno derecho. Los recargos se calculan sobre el salario ordinario, sin incluir pagos de carácter ocasional o que no constituyan factor salarial y son acumulables cuando concurren simultáneamente: una hora extra nocturna en domingo genera el recargo por trabajo extra nocturno más el recargo dominical, ambos calculados sobre el valor hora ordinario, lo que puede representar una remuneración muy superior a la hora corriente.

La efectividad de esos derechos exige que el empleador lleve registros precisos de la jornada laboral efectivamente cumplida. La ausencia de esos registros genera presunciones legales favorables a la trabajadora, quien puede acreditar mediante cualquier medio probatorio la realización de jornadas extraordinarias o el trabajo en días de descanso obligatorio, correspondiendo entonces al empleador desvirtuar esas afirmaciones con prueba contundente.

6.1.3 Estructura salarial y prestaciones sociales

6.1.3.1 Garantías mínimas salariales. El régimen salarial aplicable a las trabajadoras domésticas se asienta sobre los principios de remuneración justa y suficiente. Conforme al

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

artículo 145 del Código Sustantivo del Trabajo (Decreto 2663 de 1950), ningún empleador puede pactar una remuneración inferior al salario mínimo legal mensual vigente; ese umbral es inderogable por acuerdos privados.

El artículo 129 del mismo código permite que una parte del salario se pague en especie, alimentación, hospedaje, suministros, figura particularmente frecuente en el caso de trabajadoras internas. La norma fija un límite preciso: el pago en especie no puede superar el treinta por ciento del salario total, garantizando que al menos el setenta por ciento se pague en dinero efectivo. La razón de ese tope es proteger a las trabajadoras de relaciones laborales encubiertas, asegurando además el acceso a ingresos reales que sirvan de base para cotizaciones y prestaciones (Decreto 2663 de 1950).

6.1.3.2 Prestaciones sociales fundamentales. Las prestaciones sociales son el conjunto de beneficios económicos que garantizan la estabilidad de las trabajadoras domésticas más allá del salario corriente. La prima de servicios es uno de ellos, su reconocimiento para el sector doméstico llegó con la Ley 1788 de 2016, como resultado directo de la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo. Equivale a quince días de salario por semestre laborado y debe pagarse en dos momentos del año: antes del 30 de junio la primera mitad, antes del 20 de diciembre la segunda. Quien no haya completado el semestre tiene derecho al pago proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

Las cesantías, reguladas por el artículo 249 del Código Sustantivo del Trabajo (Decreto 2663 de 1950), equivalen a un mes de salario por año trabajado o su proporción. El empleador debe consignar ese valor en un fondo de cesantías antes del 14 de febrero de cada año. A esa obligación se añade el reconocimiento de intereses sobre las cesantías, doce por ciento anual sobre el saldo acumulado, pagaderos directamente a la trabajadora antes del 31 de enero de cada año, según la Ley 52 de 1975.

Las vacaciones, contempladas en el artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo (Decreto 2663 de 1950), consisten en quince días hábiles por cada año de servicio, con posibilidad de disfrute continuo o fraccionado previo acuerdo entre las partes. Quien no complete el año tiene derecho al reconocimiento proporcional a los días laborados.

6.1.4 Protección ante la terminación del contrato de trabajo

6.1.4.1 Causales de terminación y clasificación. La terminación del contrato de trabajo doméstico puede producirse por razones muy distintas, y esa diversidad tiene consecuencias jurídicas específicas sobre las obligaciones del empleador y los derechos de la trabajadora. El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo (Decreto 2663 de 1950) enumera las causales legales. entre ellas la muerte del trabajador, el mutuo consentimiento, la liquidación o clausura del establecimiento, la suspensión de actividades por más de ciento veinte días, la sentencia judicial ejecutoriada. La relación también puede extinguirse por vencimiento del plazo pactado en contratos a término fijo o por cumplimiento de la obra en contratos por labor determinada; en esos casos la terminación opera automáticamente, aunque los contratos a término fijo exigen el preaviso de no renovación previsto en el artículo 46 del mismo código.

6.1.4.2 Despido con justa causa. Las causales de justa causa están taxativamente establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (Decreto 2663 de 1950) y deben estar debidamente acreditadas; la terminación, además, debe respetar el debido proceso. En el contexto doméstico, las causales de mayor relevancia práctica son la presentación de documentos falsos para obtener el empleo, los actos de violencia o malos tratos contra el empleador o su familia, los daños materiales intencionales, la infracción grave de obligaciones legales o contractuales, la violación de prohibiciones expresas y la conducta inmoral o delictiva que afecte el lugar de trabajo.

Cuando el empleador acredita suficientemente la causal, la terminación no genera obligación indemnizatoria, solo subsiste la responsabilidad de liquidar las prestaciones causadas hasta la fecha de finalización. La dificultad, en la práctica, es que la acreditación de esas causales en el ámbito doméstico suele tropezar con los mismos problemas probatorios que la informalidad genera en todas las dimensiones de esta relación laboral.

6.1.4.3 Despido sin justa causa y régimen indemnizatorio- Hay despido sin justa causa cuando el empleador termina unilateralmente el contrato sin invocar una razón legalmente válida, o cuando no logra demostrar suficientemente la causal alegada. La legislación laboral colombiana protege a la trabajadora en esos casos mediante una indemnización cuya finalidad es reparar el perjuicio económico de la ruptura injustificada.

Conforme al artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo (Decreto 2663 de 1950), la indemnización en contratos a término indefinido equivale a treinta días de salario por el primer

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

año de servicio y veinte días por cada año adicional o fracción. En contratos a término fijo, corresponde al valor de los salarios faltantes hasta la fecha pactada de terminación. Esa indemnización es adicional a la liquidación completa de prestaciones causadas: salario pendiente por días trabajados, cesantías e intereses, vacaciones proporcionales, prima de servicios, auxilio de transporte cuando corresponda.

6.1.4.4 Liquidación final e indemnización moratoria. La liquidación del contrato es el momento en que deben reconocerse todas las acreencias laborales causadas hasta la fecha de terminación, con independencia de la causa de finalización. Cuando el empleador incumple la obligación de pagar oportunamente el salario y las prestaciones al momento de extinguirse el vínculo, surge la indemnización moratoria regulada por el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo (Decreto 2663 de 1950). La sanción equivale a un salario diario por cada día de mora, contado desde el día siguiente a la terminación hasta el pago completo de las sumas adeudadas, con un límite máximo de veinticuatro meses de salario diario. No es un mecanismo excepcional sino una consecuencia directa del incumplimiento, prevista precisamente para desincentivar la mora patronal en un sector históricamente vulnerable.

6.1.5 Mecanismos de inspección, vigilancia y protección de derechos

La efectividad de cualquier marco normativo depende de que existan mecanismos reales de control. El Ministerio del Trabajo tiene la responsabilidad de garantizar el cumplimiento de las normas laborales aplicables a las trabajadoras domésticas, función fortalecida por desarrollos normativos sucesivos.

La Ley 1610 de 2013 robusteció las facultades sancionatorias del Ministerio, estableciendo un régimen de multas que puede oscilar entre uno y cinco mil veces el salario mínimo legal mensual vigente según la gravedad de la infracción y la reincidencia del empleador. El Decreto 721 de 2013, por su parte, reguló la afiliación de las trabajadoras domésticas al Sistema de Compensación Familiar, cerrando uno de los vacíos más notorios del sistema de protección social del sector. La Ley 1413 de 2010, que regula la inclusión de la economía del cuidado en el Sistema de Cuentas Nacionales, representa un avance conceptual de mayor alcance: obliga a medir el tiempo que las mujeres destinan a tareas de cuidado remunerado y no remunerado, instalando las bases para una comprensión integral del aporte económico de un sector durante demasiado tiempo invisible para la contabilidad nacional.

6.1.6 Estándares internacionales y bloque de constitucionalidad

La transformación del marco normativo nacional ha estado profundamente ligada a la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, aprobado mediante la Ley 1595 de 2012. El Convenio partió de una constatación incómoda: el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible, y lo realizan principalmente mujeres y niñas, muchas de ellas migrantes o integrantes de comunidades desfavorecidas (Organización Internacional del Trabajo, 2011). Desde esa premisa, estableció estándares mínimos de protección específicos para el sector.

Entre sus exigencias, el Convenio 189 requiere que los Estados aseguren que las trabajadoras domésticas sean informadas sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada y comprensible, preferentemente mediante contratos escritos, incluyendo las condiciones relativas a la terminación y los plazos de preaviso que deben observar tanto la trabajadora como el empleador. Esa disposición influyó directamente en las reformas laborales recientes en Colombia, en particular en la reforma de 2024 que estableció la obligatoriedad del contrato escrito para el trabajo doméstico.

Los estándares internacionales en la materia forman parte del ordenamiento jurídico colombiano a través del bloque de constitucionalidad, mecanismo que permite la incorporación de normas internacionales de derechos humanos al derecho interno con rango constitucional. A través de ese bloque, el Convenio 189 obliga a los Estados miembros a adoptar medidas para garantizar condiciones de empleo equitativas y trabajo decente a las trabajadoras domésticas.

El marco internacional también exige eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación, incluyendo de manera específica la remuneración sin discriminación por razón de sexo. La extensión de ese principio a la protección contra el despido discriminatorio basado en género resulta particularmente relevante en un sector de feminización tan marcada. La Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales aportan fundamentos adicionales, al consagrar el derecho de toda persona a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que incluyan protección contra el desempleo (Naciones Unidas, 1948; Naciones Unidas, 1966). La jurisprudencia nacional ha recurrido a esos instrumentos para reforzar la protección del sector y para interpretar las normas laborales internas de manera compatible con los estándares internacionales.

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

El artículo 16 del Convenio 189 precisa que todo Estado debe garantizar a las trabajadoras domésticas acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las previstas para los trabajadores en general. El artículo 17 lo complementa, exigiendo mecanismos de queja y vías eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional. Ambas disposiciones no son retórica; son compromisos concretos cuyo grado de cumplimiento puede medirse y como se verá en los apartados siguientes, a veces no se cumple plenamente en el plano local.

La Ley 2101 de 2021 buscó alinear la legislación colombiana con esos compromisos internacionales, estableciendo la obligatoriedad del contrato escrito, la especificación de la jornada máxima de ocho horas diarias y los tiempos de descanso correspondientes. La modificación responde a la necesidad de superar la informalidad estructural del sector, que dificulta la aplicación efectiva de las protecciones contra el despido injustificado, a través de una herramienta contractual que permita delimitar con claridad los términos de la relación laboral: identificación de las partes, descripción de las funciones, lugar y fecha de celebración, jornada, salario y su forma de pago, lugar de prestación del servicio, duración del contrato. Esos elementos no son formalidades vacías; en una controversia judicial por terminación sin justa causa, su presencia o ausencia puede definir el resultado del proceso.

6.2 Capítulo 2: Desarrollo jurisprudencial de la Corte Constitucional respecto al despido sin justa causa de las mujeres trabajadoras domésticas en Colombia

6.2.1 Evolución del reconocimiento jurisprudencial de derechos laborales en el servicio doméstico

El desarrollo jurisprudencial colombiano en materia de protección laboral para las trabajadoras del servicio doméstico ha experimentado una transformación significativa desde la promulgación de la Constitución Política de 1991, la cual marcó un hito histórico al establecer el Estado Social de Derecho como fundamento del ordenamiento jurídico nacional. Esta evolución ha estado marcada por un cambio de paradigma que ha llevado a las altas cortes del país a abandonar concepciones tradicionalmente conservadoras y discriminatorias para adoptar enfoques más progresistas, garantistas e incluyentes, acordes con los principios del Estado Social

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

de Derecho y con los compromisos internacionales en materia de derechos humanos asumidos por Colombia.

La transformación no fue abrupta. Avanzó por oleadas, cada una asociada a una sentencia que rompía algún tabú: la SU-062 de 1999 puso sobre la mesa la pensión sanción para empleadas domésticas a quienes jamás se afilió al sistema de seguridad social; la C-310 de 2007 declaró inexecutable la norma que permitía liquidar cesantías solo sobre el salario en dinero, excluyendo la porción en especie; la C-871 de 2014 exhortó al Congreso a reconocer la prima de servicios al sector. Pero hay más la C-616 de 2013 declaró que el Convenio 189 de la OIT integra el bloque de constitucionalidad, lo que significa que las garantías de trabajo decente para las empleadas domésticas no son un ideal programático sino un mandato vinculante con jerarquía constitucional (Corte Constitucional, sentencia C-616 de 2013).

Lo significativo de esa línea es que cada fallo construyó sobre el anterior. No fueron decisiones aisladas. La Corte fue tejiendo una doctrina donde el servicio doméstico dejaba de ser la excepción para convertirse en la regla: igualdad de derechos, punto. Eso no quiere decir que la brecha entre la norma constitucional y la realidad laboral se haya cerrado de hecho, los propios expedientes analizados en Pasto demuestran que no, pero la arquitectura jurisprudencial quedó armada.

6.2.2 Precedentes fundamentales en la protección contra el despido injustificado

6.2.2.1 Análisis de las sentencias pioneras de la Corte Constitucional. La sentencia SU-062 de 1999 fue, en rigor, la primera grieta en el muro. El caso involucró a una mujer que había trabajado más de diecisiete años como empleada doméstica sin afiliación a seguridad social ni reconocimiento de prestaciones. Cuando la despidieron, con su edad avanzada, enferma, sin un dinero acudió a la tutela. El juzgado le dijo que fuera a la jurisdicción laboral ordinaria. La Corte Constitucional revocó y concedió el amparo transitorio, ordenando el pago de un salario mínimo mientras se resolvía el fondo del asunto (Corte Constitucional, sentencia SU-062 de 1999). El precedente fue contundente: la acción de tutela procede cuando el despido de una trabajadora doméstica compromete su mínimo vital, incluso si existen otros medios judiciales, porque esos medios no sirven de nada si la persona muere de hambre esperando sentencia.

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

Diez años después, la sentencia T-704 de 2009 profundizó la línea. María Cecilia Espíndola había servido más de treinta y cinco años en la misma casa. Nunca la afiliaron a nada. La engañaron para practicarle una cirugía. A los sesenta y ocho años la echaron. La Corte no se anduvo con rodeos: reconoció la pensión sanción, ordenó la afiliación a salud y reafirmó que las trabajadoras domésticas constituyen un grupo tradicionalmente discriminado que merece protección constitucional especial (Corte Constitucional, sentencia T-704 de 2009). La contradicción no es menor, treinta y cinco años de servicio sin un solo aporte, en pleno siglo XXI, a pocas cuadras de los juzgados laborales.

La sentencia T-185 de 2016 introdujo una dimensión que hasta entonces aparecía solo de manera tangencial: la estabilidad laboral reforzada para empleadas domésticas con enfermedades graves. María Dorian Ríos Villada trabajó veintiséis años para la misma empleadora. Le diagnosticaron leucemia. Ocho días después la despidieron. La Corte declaró a las trabajadoras domésticas como grupo de mujeres de especial protección constitucional, estableció que la estabilidad laboral reforzada ampara a quienes padecen enfermedades catastróficas, impuso la pensión sanción por la omisión de afiliación durante más de dos décadas, y concedió el amparo transitorio incluso después de que la empleadora falleció durante el trámite, trasladando las obligaciones a sus herederos (Corte Constitucional, sentencia T-185 de 2016).

Conviene detenerse en la sentencia T-243 de 2018 porque abordó algo que suele pasar desapercibido: qué ocurre después del despido. Una empleadora publicó en redes sociales la fotografía de su antigua trabajadora doméstica acusándola de robo, sin que existiera condena penal alguna. La Corte amparó los derechos al buen nombre, la honra y la dignidad, prohibió las denominadas listas negras y recordó que la protección de las trabajadoras domésticas no termina con la liquidación del contrato (Corte Constitucional, sentencia T-243 de 2018).

En 2025, la sentencia T-346 ratificó la vigencia de toda esa línea doctrinal. Aura María Urrea, de setenta y dos años, trabajó dieciocho años sin seguridad social. La despidieron al inicio de la pandemia. La Corte concedió el amparo transitorio, ordenó el pago mensual del cincuenta por ciento del salario mínimo hasta que la jurisdicción ordinaria resolviera la controversia, reiteró la figura de la pensión sanción y llamó la atención al consultorio jurídico que la había asesorado deficientemente (Corte Constitucional, sentencia T-346 de 2025). Un dato revelador: el caso se tramitó en Popayán, ciudad vecina de Pasto. Las circunstancias fácticas guardan un parentesco perturbador con varios de los expedientes analizados en el Juzgado Tercero Laboral.

Tabla 1. *Sentencias fundamentales sobre despido sin justa causa en servicio doméstico*

Sentencia	Año	Magistrado Ponente	Problema Jurídico Central	Decisión Principal
SU-062	1999	Vladimiro Naranjo Mesa	Vulneración de derechos fundamentales por terminación unilateral sin justa causa y negación de pensión	Protección transitoria con orden de pago de salario mínimo
T-704	2009	Nilson Pinilla Pinilla	Vulneración de derechos por falta de afiliación al sistema de seguridad social	Reconocimiento de pensión sanción y afiliación al sistema de salud
T-185	2016	Gloria Stella Ortiz Delgado	Procedencia de tutela por despido tras diagnóstico de enfermedad grave	Amparo transitorio por vulneración del derecho al mínimo vital
T-243	2018	Diana Fajardo Rivera	Vulneración de derechos a la honra y dignidad por publicaciones difamatorias	Protección de derechos fundamentales frente a listas negativas
C-028	2019	Alberto Rojas Ríos	Presunción automática del período de prueba para domésticas	Inexequibilidad del numeral 2 art. 77 CST
C-507	2023	Jorge Enrique Ibáñez Najar	Omisión legislativa en reducción de jornada para domésticas internas	Reducción proporcional de 60 a 52,5 horas
T-346	2025	Paola Andrea Meneses Mosquera	Despido sin seguridad social tras 18 años de servicio doméstico	Amparo transitorio, pago 50% SMLMV

Fuente: Elaboración propia

6.2.2.2 Criterios jurisprudenciales para la configuración del despido sin justa causa.

La jurisprudencia ha desarrollado parámetros específicos para determinar cuándo se configura un despido sin justa causa en el ámbito del servicio doméstico, estableciendo un marco analítico que permite evaluar la legitimidad de las decisiones patronales de terminación del vínculo laboral. Estos criterios trascienden la mera ausencia de causales objetivas de terminación del contrato para adentrarse en consideraciones más amplias sobre la protección de derechos fundamentales, el respeto a la dignidad humana, y la prohibición de discriminación en las relaciones laborales.

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

El análisis jurisprudencial ha establecido que la terminación del contrato de trabajo doméstico sin justa causa adquiere particular gravedad cuando se presenta en contextos de vulnerabilidad especial, tales como enfermedad, embarazo, edad avanzada, discapacidad, o situaciones de dependencia económica extrema que hacen que la pérdida del empleo comprometa la subsistencia de la trabajadora y su núcleo familiar. La Sentencia T-185 de 2016 ilustra claramente esta aproximación, al abordar el caso de una trabajadora doméstica despedida tras el diagnóstico de una enfermedad catastrófica (Corte Constitucional, 2016). En esta decisión, la Corte determinó que el despido en tales circunstancias no solo constituye una violación de las normas laborales ordinarias, sino que compromete derechos fundamentales como el mínimo vital y la estabilidad laboral reforzada, derechos que gozan de protección constitucional prevalente.

La sentencia estableció que cuando el despido ocurre en circunstancias que revelan una motivación discriminatoria o que evidencian un aprovechamiento de la situación de vulnerabilidad de la trabajadora, la acción de tutela procede como mecanismo definitivo de protección, no meramente transitorio, permitiendo el reintegro de la trabajadora o la adopción de medidas compensatorias que garanticen sus derechos fundamentales. Este criterio jurisprudencial refuerza la idea de que el derecho del empleador a terminar unilateralmente el contrato de trabajo no es absoluto, sino que encuentra límites en el respeto a los derechos fundamentales y en la prohibición de abuso del derecho.

6.2.3 Desarrollo de la doctrina constitucional sobre estabilidad laboral reforzada

6.2.3.1 Reconocimiento de sujetos de especial protección constitucional.

La jurisprudencia constitucional ha desarrollado de manera progresiva el concepto de estabilidad laboral reforzada aplicable a las trabajadoras del servicio doméstico, construyendo un entramado doctrinal cada vez más sofisticado que busca compensar las desventajas estructurales que afectan a este sector laboral. Esta construcción doctrinal parte del reconocimiento de que este grupo poblacional enfrenta condiciones estructurales de vulnerabilidad que ameritan un nivel superior de protección jurídica, superando así el esquema tradicional de protección laboral ordinaria que resulta insuficiente para garantizar efectivamente los derechos de las trabajadoras domésticas.

El concepto de estabilidad laboral reforzada constituye una creación pretoriana que ha permitido a la jurisprudencia constitucional mitigar los efectos de un régimen legal que no ofrece garantías suficientes de estabilidad en el empleo. A través de esta figura, los tribunales han establecido que determinadas personas, por encontrarse en situaciones de especial vulnerabilidad, no pueden ser despedidas sin que exista una justa causa debidamente comprobada y sin que se agoten procedimientos especiales de protección. Esta doctrina ha sido particularmente relevante en el ámbito del servicio doméstico, donde las trabajadoras enfrentan múltiples factores de discriminación y exclusión.

Tabla 2. *Criterios para la aplicación de estabilidad laboral reforzada en servicio doméstico*

Criterio de Protección	Fundamento Jurídico	Alcance de la Protección	Mecanismos de Garantía	Sentencia de Referencia
Edad avanzada	Protección constitucional del adulto mayor	Presunción de vulnerabilidad después de los 65 años	Autorización previa para despido	SU-062 de 1999, T-704 de 2009, T-185 de 2016
Estado de salud	Derecho fundamental a la salud	Prohibición de despido durante incapacidades	Reintegro o indemnización agravada	T-185 de 2016
Condición de género	Igualdad de género y no discriminación	Protección especial para mujeres cabeza de familia	Medidas afirmativas de protección	T-704 de 2009, C-871 de 2014
Situación socioeconómica	Derecho al mínimo vital	Garantía de subsistencia durante transiciones laborales	Amparo transitorio vía tutela	SU-062 de 1999, T-704 de 2009

Fuente: Elaboración propia

La construcción jurisprudencial de la estabilidad laboral reforzada en el servicio doméstico ha seguido una metodología de análisis que considera tanto factores objetivos como subjetivos de vulnerabilidad, reconociendo que la situación de cada trabajadora debe evaluarse de manera integral y contextualizada. Esta aproximación se fundamenta en el reconocimiento de que las trabajadoras domésticas enfrentan barreras estructurales que limitan su capacidad de defensa frente a decisiones patronales arbitrarias, incluyendo la informalidad que caracteriza al

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

sector, las dificultades para acceder a asesoría jurídica especializada, la ausencia de organización sindical efectiva, y los prejuicios sociales que desvalorizan su trabajo.

El análisis jurisprudencial ha identificado diversos factores que, de manera individual o combinada, activan la aplicación de la estabilidad laboral reforzada. Entre estos factores se encuentran la edad avanzada, el estado de salud deteriorado o la existencia de enfermedades crónicas o catastróficas, la condición de mujer cabeza de familia con personas a cargo, la situación de extrema pobreza que hace depender la subsistencia exclusivamente del salario percibido, el embarazo o la lactancia, la discapacidad, y la proximidad a cumplir los requisitos para acceder a la pensión de vejez.

La Corte Constitucional ha establecido que la edad avanzada constituye un factor determinante para la aplicación de protección laboral reforzada, reconociendo que las trabajadoras de la tercera edad enfrentan obstáculos prácticamente insuperables para su reinserción laboral. En múltiples pronunciamientos, el tribunal constitucional ha sostenido que las trabajadoras domésticas de tercera edad merecen consideración especial debido a las dificultades inherentes para reinsertarse en el mercado laboral tras un despido (Corte Constitucional, 1999, 2009, 2016), especialmente cuando no cuentan con ahorros, propiedades, o redes de apoyo familiar que puedan garantizar su subsistencia digna.

La jurisprudencia ha precisado que la protección por edad avanzada no opera automáticamente al cumplir determinada edad cronológica, sino que requiere un análisis integral que considere las circunstancias específicas de cada caso, incluyendo el estado de salud de la trabajadora, sus posibilidades reales de consecución de nuevo empleo, su nivel educativo, sus cargas familiares, y su situación económica general. No obstante, se ha establecido una presunción de vulnerabilidad a partir de los sesenta años que se intensifica significativamente después de los sesenta y cinco años, edad en la cual las barreras para el acceso al empleo se tornan prácticamente insalvables.

6.2.3.2 Procedimientos especiales para la terminación del contrato. El desarrollo jurisprudencial ha establecido que la terminación del contrato de trabajadoras domésticas que gozan de estabilidad laboral reforzada debe seguir procedimientos especiales que garanticen el respeto de sus derechos fundamentales, imponiendo al empleador cargas adicionales que no existen en los casos de despido de trabajadores que no se encuentran en situación de especial

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

protección. Estos procedimientos incluyen requisitos de autorización previa, justificación objetiva de las causales de despido y garantías procesales específicas que buscan evitar decisiones precipitadas, arbitrarias o motivadas en la condición de vulnerabilidad de la trabajadora.

La jurisprudencia ha determinado que cuando concurren circunstancias de especial vulnerabilidad, los empleadores deben agotar procedimientos adicionales antes de proceder a la terminación del contrato, incluyendo la obtención de autorización del inspector de trabajo cuando se trate de trabajadoras con fuero de estabilidad laboral reforzada por razones de salud, embarazo o proximidad pensional. Esta exigencia se fundamenta en el principio de proporcionalidad y en la necesidad de garantizar que las decisiones patronales no comprometan derechos fundamentales de las trabajadoras, estableciendo un control preventivo que evite despidos discriminatorios o injustificados.

Los procedimientos especiales establecidos jurisprudencialmente incluyen la obligación del empleador de demostrar, previo al despido, la existencia de una justa causa que no esté relacionada con la condición de vulnerabilidad de la trabajadora. Esta carga probatoria invertida constituye una garantía fundamental que protege a las trabajadoras contra decisiones arbitrarias, exigiendo que el empleador documente de manera fehaciente los motivos que justifican la terminación del vínculo laboral y demuestre que estos motivos son ajenos a la situación de especial protección constitucional.

Adicionalmente, la jurisprudencia ha establecido que, en casos de estabilidad laboral reforzada cualificada, como la derivada del embarazo o de la condición de salud, el empleador debe solicitar autorización previa al inspector de trabajo, quien debe verificar que la causal invocada sea real, objetiva, y suficiente para justificar el despido. Este procedimiento administrativo previo tiene carácter obligatorio y su omisión genera la presunción de despido discriminatorio, con las consecuencias de reintegro e indemnización que ello implica.

6.2.4 Protección judicial efectiva frente al despido discriminatorio

6.2.4.1 Configuración del despido discriminatorio en el servicio doméstico. La jurisprudencia ha desarrollado criterios específicos para identificar cuándo un despido en el sector del servicio doméstico adquiere características discriminatorias, estableciendo un marco conceptual que permite distinguir entre terminaciones legítimas del contrato y aquellas que

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

esconden motivaciones contrarias a la dignidad humana o a los principios constitucionales de igualdad. Esta categorización va más allá de las consideraciones tradicionales de discriminación para incluir factores relacionados con la naturaleza particular del trabajo doméstico y las vulnerabilidades específicas de quienes lo desarrollan, reconociendo que la discriminación en este sector adopta formas particulares que no siempre se manifiestan de manera explícita o evidente.

El despido discriminatorio se configura cuando la decisión de terminación del contrato está motivada, total o parcialmente, en factores prohibidos por el ordenamiento constitucional, tales como el género, la edad, la raza, la condición socioeconómica, el estado de salud, el embarazo, la orientación sexual, las creencias religiosas, la afiliación política o sindical, o cualquier otra condición que implique un trato desfavorable injustificado. La jurisprudencia ha precisado que la discriminación puede manifestarse tanto de manera directa, cuando la decisión se fundamenta expresamente en alguno de estos factores, como de manera indirecta, cuando se utilizan criterios aparentemente neutrales que en la práctica generan efectos adversos desproporcionados sobre personas en situación de vulnerabilidad.

El análisis de la Sentencia T-243 de 2018 revela cómo la Corte Constitucional ha expandido el concepto de protección laboral para incluir situaciones posteriores a la terminación del contrato (Corte Constitucional, 2018). En este caso, la Corte determinó que las acciones patronales dirigidas a desacreditar públicamente a una extrabajadora doméstica constituyen una forma de discriminación que prolonga los efectos lesivos del despido más allá de la relación contractual, vulnerando derechos fundamentales como la honra, el buen nombre y la dignidad humana.

El tribunal constitucional reconoció que la práctica de elaborar y circular "listas negras" de trabajadoras domésticas constituye una violación grave de derechos fundamentales que impide el ejercicio del derecho al trabajo y perpetúa ciclos de exclusión y marginalización. Esta doctrina jurisprudencial representa un avance significativo en la protección integral de las trabajadoras domésticas, reconociendo que la tutela de sus derechos no se agota con la terminación formal del vínculo laboral, sino que se extiende a todas las actuaciones del empleador que puedan afectar sus posibilidades de reinserción laboral o su dignidad personal.

6.2.4.2 Remedios judiciales y medidas de reparación. A lo largo de más de dos décadas, la Corte Constitucional fue configurando un abanico de remedios judiciales concebido para la realidad concreta de las trabajadoras domésticas despedidas sin causa. No se trata de un catálogo cerrado, cada pronunciamiento adapta las medidas a las circunstancias del caso, aunque con el tiempo fueron cristalizando figuras recurrentes que la jurisprudencia ha ido perfilando con creciente precisión. Esas medidas abarcan desde órdenes de reintegro hasta esquemas de protección económica transitoria que salvaguarden el mínimo vital de las afectadas, pasando por reconocimientos pensionales a cargo del empleador, afiliaciones retroactivas al sistema de seguridad social, indemnizaciones agravadas cuando concurren factores de vulnerabilidad especial, entre otras formas de reparación que buscan compensar de manera integral los perjuicios derivados de la terminación injustificada del vínculo laboral.

La más inmediata de esas herramientas es el amparo transitorio, que faculta al juez constitucional para ordenar al empleador o a sus herederos, si aquel hubiera fallecido el pago de una suma equivalente al salario mínimo mientras la jurisdicción laboral ordinaria resuelve el fondo del asunto. La sentencia SU-062 de 1999 inauguró esa línea al proteger a una trabajadora doméstica de edad avanzada despedida tras más de diecisiete años sin afiliación a seguridad social. La T-704 de 2009 la consolidó frente a un caso de treinta y cinco años de servicio sin aportes pensionales. La T-185 de 2016 la extendió a situaciones donde la empleadora había fallecido durante el trámite procesal, trasladando la obligación a los herederos. Más recientemente, la T-346 de 2025 reafirmó su vigencia al ordenar el pago del cincuenta por ciento del salario mínimo a una mujer de setenta y dos años despedida tras dieciocho años de labor doméstica sin cobertura en seguridad social (Corte Constitucional, sentencias SU-062 de 1999; T-704 de 2009; T-185 de 2016; T-346 de 2025). La duración inicial del amparo suele fijarse en cuatro meses, aunque admite prórroga cuando persisten las circunstancias que motivaron la protección.

La pensión sanción ocupa un lugar central dentro de ese repertorio. Cuando el empleador omite la afiliación al sistema de pensiones durante un lapso superior a diez años, queda obligado a asumir con recursos propios la prestación pensional de la trabajadora. La Corte Constitucional precisó en la sentencia T-722 de 2017 que esa figura no reviste carácter punitivo sino protector: su razón de ser reside en amparar a la trabajadora en su vejez cuando la negligencia patronal le cerró las puertas de la pensión ordinaria (Corte Constitucional, sentencia T-722 de 2017). La

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

afiliación retroactiva al sistema de seguridad social complementa esa medida al procurar reparar directamente la omisión mediante el traslado tardío de los aportes que nunca se realizaron en su oportunidad.

Conviene no perder de vista que la eliminación de la presunción automática del período de prueba, declarada inexecutable por la sentencia C-028 de 2019 también opera, en la práctica, como una medida de protección contra el despido arbitrario disfrazado. Antes de ese fallo, los primeros quince días de cualquier relación laboral doméstica se entendían como período de prueba sin necesidad de pacto escrito, lo que habilitaba al empleador a prescindir de la trabajadora sin consecuencias indemnizatorias. La Corte determinó que esa distinción resultaba odiosa y carente de legitimidad constitucional, dado que para los demás trabajadores el período de prueba solo surte efectos cuando consta por escrito (Corte Constitucional, sentencia C-028 de 2019). A partir de ese pronunciamiento, la trabajadora doméstica goza de la misma protección formal que cualquier otro empleado frente a terminaciones tempranas del contrato.

La tabla que sigue sintetiza el conjunto de medidas de protección judicial que la Corte Constitucional ha ido configurando a través de sus pronunciamientos sobre trabajo doméstico y despido sin justa causa.

Tabla 3. *Medidas de protección judicial frente al despido sin justa causa*

Tipo de Medida	Naturaleza	Duración	Condiciones de Aplicación	Sentencia de Referencia
Amparo transitorio	Protección económica inmediata	Hasta 4 meses prorrogables	Vulneración del mínimo vital	SU-062 de 1999, T-704 de 2009, T-185 de 2016
Pensión sanción	Reconocimiento pensional a cargo del empleador	Permanente	Relación laboral superior a 10 años sin afiliación	SU-062 de 1999, T-704 de 2009, T-185 de 2016
Afiliación retroactiva	Incorporación al sistema de seguridad social	Según tiempo de servicios	Omisión patronal de afiliación	T-704 de 2009, T-185 de 2016
Indemnización agravada	Compensación económica adicional	Pago único	Despido en condiciones de vulnerabilidad especial	T-185 de 2016

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

Prima de servicios	Exclusión total	Exhorto al Congreso para reconocimiento progresivo	Reconocimiento universal (Ley 1788/2016)	C-871/2014
Cesantías	Solo salario en dinero	Declaratoria de inexequibilidad parcial	Salario integral (dinero + especie)	C-310/2007
Período de prueba	Presunción automática de 15 días	Declaratoria de inexequibilidad	Debe pactarse por escrito como todos los trabajadores	C-028/2019
Base cotización pensional	Excepción para cotizar por menos del salario mínimo	Eliminación de excepción	Cotización sobre salario mínimo obligatoria	C-967/2003
Terminación por muerte empleador	Se consideraba justa causa	Clarificación jurisprudencial	No constituye justa causa	T-722/2017
Protección contra difamación	Sin protección específica	Desarrollo de protección integral	Prohibición de listas negras y difamación pública	T-243/2018
Jornada laboral	Sin límites específicos	Equiparación progresiva	Jornada máxima legal aplicable	C-930/2009; CC: C-507/2023
Disponibilidad permanente	Sin reconocimiento	Desarrollo doctrinario	Derecho a jornada regulada y descanso efectivo	C-507/2023

Fuente: Elaboración propia

El diseño de esas medidas responde a una constatación que la Corte ha reiterado desde 1999: las trabajadoras domésticas enfrentan barreras de acceso a la justicia que difícilmente comparten otros sectores del mercado laboral. La informalidad del vínculo contractual, la ausencia casi generalizada de contratos escritos, la falta de recursos económicos para costear un litigio prolongado, el desconocimiento profundo de los derechos que les asisten, agravado por niveles educativos frecuentemente bajos, las dinámicas de subordinación que se gestan dentro del hogar del empleador, todo eso converge para hacer que los mecanismos ordinarios de protección laboral resulten, en la práctica, inalcanzables para quienes más los necesitan. Los remedios constitucionales intentan compensar esa desventaja estructural. Su efectividad, sin embargo, depende de que los jueces laborales de primera instancia conozcan esos precedentes, los apliquen al resolver los casos concretos que llegan a sus despachos, los invoquen en la parte motiva de sus providencias.

La figura del amparo transitorio merece una precisión adicional. Consiste, típicamente, en la orden judicial dirigida al empleador de continuar pagando el salario o una suma equivalente al salario mínimo durante el período que tome la resolución definitiva del conflicto ante la jurisdicción ordinaria laboral. Tiene carácter provisional, condicionado a que la trabajadora demuestre la afectación real de su mínimo vital, la imposibilidad de acceder a otros medios de subsistencia mientras se surte el proceso ordinario, y la ineficacia de los mecanismos judiciales disponibles para conjurar el perjuicio de manera oportuna. La condición de sujeto de especial protección constitucional adulta mayor, enferma, madre cabeza de familia sin recursos, refuerza la procedencia de la medida, tal como lo dejaron sentado las sentencias T-185 de 2016 y T-346 de 2025 al amparar transitoriamente a trabajadoras domésticas que acumulaban varias de esas condiciones de vulnerabilidad de forma simultánea.

6.2.6 Desafíos contemporáneos en la protección jurisprudencial

6.2.6.1 Nuevas modalidades de trabajo doméstico y protección judicial.

Los cambios en las modalidades de prestación del servicio doméstico han planteado nuevos desafíos para la aplicación de los criterios jurisprudenciales tradicionales. La emergencia de modalidades como el trabajo doméstico por días, el servicio doméstico a través de plataformas digitales y otras formas atípicas de contratación requiere adaptaciones en los esquemas de protección judicial.

La jurisprudencia más reciente ha comenzado a abordar estas nuevas realidades, desarrollando criterios que permitan extender las garantías constitucionales a trabajadoras que operan bajo modalidades contractuales no tradicionales. Este proceso de adaptación jurisprudencial refleja la capacidad del sistema judicial para responder a las transformaciones del mercado laboral.

A pesar de los avances significativos en el desarrollo jurisprudencial, persisten desafíos importantes en la efectividad práctica de la protección judicial. Las barreras de acceso a la justicia, las dificultades probatorias en las relaciones de trabajo doméstico y la limitada capacidad de enforcement de las decisiones judiciales constituyen obstáculos para la materialización plena de las garantías establecidas en la jurisprudencia.

La evaluación crítica de estos desafíos sugiere la necesidad de complementar los avances jurisprudenciales con reformas institucionales y políticas públicas que fortalezcan la efectividad

práctica de la protección judicial. Solo a través de un enfoque integral será posible garantizar que las trabajadoras domésticas accedan efectivamente a los derechos reconocidos en el plano jurisprudencial.

6.2.7 Tendencias emergentes en la protección constitucional

El análisis de las tendencias jurisprudenciales recientes sugiere una consolidación progresiva de estándares de protección más estrictos para las trabajadoras domésticas. Esta evolución apunta hacia un reconocimiento cada vez mayor de la especificidad de las vulnerabilidades que enfrenta este sector y de la necesidad de desarrollar mecanismos de protección diferenciados.

Las perspectivas futuras del desarrollo jurisprudencial incluyen la posible expansión de las categorías de sujetos de especial protección, el refinamiento de los criterios para la aplicación de la estabilidad laboral reforzada, y la incorporación de nuevos estándares internacionales que fortalezcan las garantías contra el despido injustificado. En particular, se observa una tendencia hacia el reconocimiento de la interseccionalidad en las vulnerabilidades que enfrentan las trabajadoras domésticas, donde factores como el género, la edad, la condición socioeconómica y el origen étnico convergen para generar situaciones de especial desprotección.

La jurisprudencia constitucional parece estar avanzando hacia un modelo de protección que reconoce no solo las vulnerabilidades individuales, sino también las estructurales del sector del trabajo doméstico. Esta aproximación podría materializarse en el desarrollo de presunciones de vulnerabilidad más amplias y en la implementación de cargas probatorias invertidas que favorezcan a las trabajadoras en casos de despido controvertido.

Las tendencias emergentes sugieren la consolidación de un modelo de protección integral que trascienda las aproximaciones fragmentarias tradicionales. Este modelo incluiría la articulación efectiva entre la protección constitucional, las garantías legales y los mecanismos de política pública, con el objetivo de crear un sistema comprehensivo de protección laboral.

El desarrollo futuro de la jurisprudencia podría contemplar la creación de procedimientos especiales para la resolución de conflictos laborales en el sector doméstico, incluyendo mecanismos de mediación prejudicial obligatoria y la implementación de juzgados especializados. Estas innovaciones procesales buscarían superar las barreras de acceso a la justicia que tradicionalmente han limitado la efectividad de la protección judicial.

Adicionalmente, se vislumbra la posibilidad de que la jurisprudencia evolucione hacia el reconocimiento de derechos colectivos para las trabajadoras domésticas, incluyendo el derecho de asociación sindical efectivo y la negociación colectiva sectorial. Esta evolución representaría un cambio paradigmático en la concepción tradicional del trabajo doméstico como actividad estrictamente individual.

6.3 Capítulo 3: Análisis de las decisiones judiciales del Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pasto en casos de despido sin justa causa de trabajadoras domésticas durante la vigencia 2023

Ocho expedientes. Ocho historias de mujeres que trabajaron en hogares ajenos, algunas durante meses, otras durante décadas y que en algún momento tuvieron que acudir a un juzgado para reclamar lo que la ley les reconocía y los empleadores no habían pagado. El análisis que se presenta a continuación examina los pronunciamientos del Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pasto durante 2023 y su proyección hasta 2025, buscando determinar si las decisiones judiciales concretas corresponden a los marcos normativos y jurisprudenciales vigentes, o si existe una brecha, a veces silenciosa, a veces evidente, entre el derecho que se proclama y el que se materializa en la práctica.

La pregunta de fondo no es solo técnica. Lo que está en juego es si la jurisprudencia de las altas cortes, construida con esfuerzo durante más de dos décadas en materia de protección al trabajo doméstico, ha penetrado efectivamente en las decisiones de los jueces de primera instancia, o si esa doctrina permanece confinada en los repertorios jurisprudenciales sin traducirse en protección real. El estudio de casos concretos permite confrontar el derecho con su aplicación, identificar patrones de decisión, estrategias defensivas de los empleadores, criterios de valoración probatoria recurrentes, y también las ausencias, aquello que los fallos no dicen y que tal vez deberían haber dicho.

La metodología contempla el análisis de los ocho expedientes, examinando la configuración jurídica de la relación laboral, el reconocimiento de derechos prestacionales, la aplicación de principios constitucionales de protección especial, la fundamentación normativa de las decisiones, y los resultados concretos en términos de protección efectiva. Se consideran tanto las decisiones de primera instancia como las modificaciones introducidas en segunda instancia

cuando las hubo, lo que permite evaluar la consistencia del sistema judicial en su conjunto, no solo la actuación de un despacho aislado.

La selección del Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pasto responde a su competencia territorial sobre controversias laborales en Pasto y municipios aledaños, y a la disponibilidad de información judicial que permite el análisis sistemático. El período escogido, 2023 con proyección hasta 2025, resulta significativo por coincidir con desarrollos jurisprudenciales de primer orden, especialmente la Sentencia C-507 de 2023 de la Corte Constitucional sobre jornada laboral de trabajadoras internas.

6.3.1 Caracterización general de los procesos judiciales analizados

Los radicados 2023-00323, 2023-00364, 2023-00322, 2023-00411, 2023-00331, 2023-00075, 2023-00031 y 2023-00211 configuran el universo de análisis. Ocho procesos ordinarios laborales, todos ellos relacionados con controversias derivadas de la terminación contractual en el sector del servicio doméstico, que revelan, al mirarse en conjunto, patrones de litigiosidad, estrategias defensivas de los empleadores, y criterios de decisión judicial que permiten trazar el mapa real de protección de derechos en este ámbito.

Lo primero que salta a la vista es que la totalidad de las demandantes son mujeres. No es un dato menor: confirma el patrón de feminización estructural del sector que la literatura especializada ha documentado ampliamente y que la jurisprudencia constitucional ha reconocido como factor relevante para la aplicación de medidas de protección reforzada. Décadas después de que el ordenamiento jurídico colombiano empezara a equiparar formalmente los derechos del servicio doméstico con los del régimen laboral general, el trabajo en los hogares sigue siendo una actividad desempeñada casi exclusivamente por mujeres, con todo lo que ello implica en términos de discriminación, invisibilización y subvaloración del trabajo reproductivo.

Las pretensiones formuladas en estos procesos abarcaron el reconocimiento de la existencia de contratos de trabajo, el pago de prestaciones sociales adeudadas, indemnizaciones por despido injustificado, reconocimiento de aportes al sistema de seguridad social y, en algunos casos, protección especial por fuero de salud o estabilidad laboral reforzada. Esa diversidad refleja algo importante: la vulneración de derechos en el trabajo doméstico no se reduce al

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

despido en sí mismo. Incluye el incumplimiento sistemático de obligaciones durante toda la vigencia de la relación, particularmente en materia de seguridad social.

Que una proporción significativa de las pretensiones involucrara el reconocimiento mismo de la existencia del contrato de trabajo dice mucho sobre el estado real del sector. Muchas de estas relaciones laborales operaban en informalidad absoluta, sin documentación escrita ni registros de ningún tipo, lo que generaba una carga probatoria particularmente pesada para las trabajadoras: debían demostrar no solo que prestaron el servicio sino cuánto tiempo lo hicieron, en qué condiciones y con qué remuneración.

Los períodos de vinculación reclamados oscilaron entre menos de un año y más de veinte años de servicio continuo. Esa amplitud temporal no es solo una curiosidad estadística. Pone sobre la mesa la problemática de la prescripción parcial de derechos laborales y la determinación de extremos temporales sin documentación formal, dos de los problemas más recurrentes y complejos que se advierten en el análisis. Las relaciones de larga duración, además, presentan una dimensión adicional que merece atención propia: cuando una trabajadora ha dedicado décadas de su vida al servicio de un mismo empleador y llega a una ruptura abrupta sin el reconocimiento adecuado de sus derechos, la situación que enfrenta en términos de vulnerabilidad no tiene comparación. Mujeres en edad avanzada, sin protección social, sin recursos que garanticen su subsistencia, después de haber prestado servicios durante veinte, veinticinco años.

6.3.2 Metodología de protección judicial: reconocimiento de la relación laboral

Uno de los desafíos centrales en estos procesos fue el reconocimiento judicial de la existencia de una relación laboral regida por el contrato de trabajo, especialmente cuando la vinculación había operado de manera informal sin documentación escrita. El despacho judicial aplicó sistemáticamente la presunción legal del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo (Decreto 2663 de 1950). Según la cual toda relación de trabajo personal se presume regida por un contrato de trabajo. La primacía de la realidad sobre las formas, pilar fundamental del derecho laboral contemporáneo orientó ese razonamiento.

La operación de esa presunción legal no es un formalismo. Tiene consecuencias concretas sobre la posición procesal de las trabajadoras: no deben demostrar la existencia de un contrato formal sino únicamente la prestación personal del servicio, trasladando al empleador la

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

carga de desvirtuar la naturaleza laboral de la relación. La aplicación consistente de ese criterio por parte del juzgado representa un avance real en términos de acceso efectivo a la justicia, superando obstáculos probatorios que durante años impidieron el reconocimiento de derechos.

El proceso radicado 2023-00411 es el más revelador. El juzgado declaró la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido vigente durante casi veinticuatro años, desde diciembre de 1999 hasta septiembre de 2023. Una relación laboral que abarca casi un cuarto de siglo. La parte demandada había argumentado la existencia de múltiples contratos a término fijo sucesivos, estrategia frecuentemente empleada para evadir responsabilidades laborales de largo plazo y para negar derechos asociados a la estabilidad laboral. El despacho rechazó ese argumento con claridad: la continuidad ininterrumpida de la prestación del servicio y la persistencia de los elementos esenciales de la relación laboral a lo largo del tiempo desacreditaban cualquier intento de fraccionar artificialmente lo que era, en realidad, un vínculo único. La renovación sistemática de contratos a término fijo sin justificación objetiva que sustente la temporalidad de las funciones es fraude a la ley, así lo estableció el pronunciamiento y debe corregirse judicialmente declarando la existencia de un contrato a término indefinido desde el inicio.

En el expediente 2023-00331, el tribunal reconoció la existencia de un contrato verbal a término indefinido que se extendió desde noviembre de 2007 hasta febrero de 2011. Lo significativo aquí es que la decisión fue confirmada en segunda instancia por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pasto, tras el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada. Ambas instancias coincidieron: la aceptación parcial de hechos por parte de la demandada respecto a la prestación personal del servicio activó la presunción legal, y el empleador no logró desvirtuar que la relación tuviera naturaleza distinta a la laboral. La confirmación en segunda instancia importa porque evidencia que no se trata del criterio aislado de un juez individual, sino de una línea jurisprudencial consolidada en el distrito judicial. Eso genera precedentes sólidos que orientan futuras decisiones.

El proceso 2023-00211 presenta una solución peculiar pero coherente: el juzgado declaró la existencia de dos contratos de trabajo verbales a término indefinido entre las mismas partes uno entre enero de 2009 y diciembre de 2010, otro entre agosto de 2018 y julio de 2022, reconociendo dos períodos diferenciados con una interrupción temporal entre ellos. La decisión es significativa porque reconoce la posibilidad de soluciones de continuidad sin que ello

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

implique la negación de la naturaleza laboral de cada período, permitiendo el reconocimiento de derechos prestacionales correspondientes a ambas etapas. En el trabajo doméstico, donde las trabajadoras con frecuencia prestan servicios de manera discontinua para un mismo empleador por mudanzas temporales, viajes del empleador o necesidades variables del hogar, esa interpretación resulta protectora y se ajusta a la realidad del sector.

Pero no todo fue favorable. En el expediente 2023-00364, el juzgado declaró la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre abril de 2021 y mayo de 2023, pero luego declaró probadas las excepciones de buena fe del demandado y cobro de lo no debido, absolviendo a la parte demandada de todas las pretensiones económicas. El empleador demostró haber cumplido previamente sus obligaciones laborales mediante prueba documental suficiente. Ese caso ilustra algo que los demás no muestran con tanta claridad: el reconocimiento formal de la relación laboral no garantiza automáticamente el éxito de las pretensiones económicas cuando el empleador acredita el cumplimiento. Para los empleadores, llevar registros de pagos resulta fundamental, recibos firmados, comprobantes de transferencias, certificados de aportes. Para las trabajadoras, conservar cualquier evidencia de la relación y de las condiciones en que se desarrolló puede marcar la diferencia entre obtener o no la protección judicial.

6.3.3 Determinación de extremos temporales en ausencia de documentación formal

Establecer con precisión cuándo comenzó y cuándo terminó una relación laboral doméstica es, en muchos casos, una tarea que se asemeja más a una reconstrucción arqueológica que a un ejercicio jurídico ordinario. La informalidad predominante hace que las fechas exactas sean, con frecuencia, una aspiración imposible. El análisis de los expedientes muestra que el despacho judicial aplicó el criterio jurisprudencial de la Corte Constitucional: cuando no se pueden establecer fechas precisas, pero existe certeza sobre la prestación del servicio en un período determinado, ese lapso debe tomarse como referente para el cálculo de derechos laborales. La ausencia de documentación formal no puede traducirse en negación total de derechos efectivamente causados.

Esa solución responde al principio de favorabilidad que informa el derecho laboral colombiano: las dudas que surjan en la interpretación o aplicación de normas laborales deben resolverse a favor del trabajador. La informalidad, conviene subrayarlo, no es una decisión libre

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

de la trabajadora sino una condición impuesta por la estructura misma del sector y por las prácticas de empleadores que prefieren relaciones sin documentación.

En el proceso 2023-00331, el juzgado de primera instancia fijó como extremo inicial el 30 de noviembre de 2007, apoyándose en testimonios que ubicaban temporalmente el inicio de la prestación del servicio en ese período, e indicios derivados de las manifestaciones de la propia parte demandada. El extremo final se estableció en el 24 de febrero de 2011, fecha en que la empleadora renunció a su cargo como docente, circunstancia que había motivado originalmente la contratación de servicios domésticos para el cuidado de sus hijos durante la jornada laboral. Esa decisión fue confirmada en segunda instancia. La metodología no exigió prueba documental directa de las fechas; construyó conclusiones a partir del acervo probatorio testimonial y las admisiones parciales de la demandada, aplicando las reglas de la sana crítica para arribar a una narrativa coherente sobre los extremos del vínculo laboral. Esa aproximación es fundamental para garantizar el acceso efectivo a la justicia de quienes, en la mayoría de casos, no tienen contratos escritos ni planillas de pago que acrediten la duración de la relación.

La contradicción no es menor, sin embargo. En el expediente 2023-00031, el juzgado reconoció la existencia de relación laboral entre enero y noviembre de 2020, un período de apenas once meses que contrasta notablemente con las pretensiones iniciales de la demandante, sugiriendo dificultades probatorias para acreditar un tiempo de vinculación mayor que posiblemente existió, pero no pudo demostrarse con el nivel de certeza exigido por el proceso. La carga probatoria que recae sobre las trabajadoras domésticas puede resultar excesiva en contextos de informalidad absoluta: no hay testigos externos de la relación laboral, el empleador puede negar sistemáticamente los hechos sin temor a que existan registros objetivos que lo contradigan. La disparidad entre lo reclamado y lo reconocido genera una pérdida patrimonial concreta. Esta situación plantea interrogantes sobre la suficiencia de los mecanismos probatorios ordinarios para garantizar la efectividad de los derechos en sectores estructuralmente informales; sugiere que podrían necesitarse presunciones legales más amplias o mecanismos de prueba más flexibles que faciliten la posición procesal de las trabajadoras.

6.3.4 Reconocimiento y liquidación de prestaciones sociales adeudadas

El reconocimiento judicial de prestaciones sociales es uno de los componentes esenciales de la protección efectiva, particularmente cuando estas han sido omitidas sistemáticamente

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

durante la vigencia de la relación laboral, situación que, lamentablemente, caracteriza a la mayoría de vínculos en el sector. El análisis revela que el despacho ordenó de manera consistente el pago de cesantías, intereses sobre cesantías, prima de servicios, compensación de vacaciones y auxilio de transporte cuando se acreditó la existencia de la relación y la ausencia de pago oportuno de estos conceptos.

La liquidación de prestaciones requiere determinar con precisión los períodos de causación, los salarios base y las fórmulas aplicables según la naturaleza de cada prestación. En los casos analizados, el juzgado demostró un manejo adecuado de esas variables, produciendo liquidaciones que permiten verificar la razonabilidad de los montos condenados.

En el proceso 2023-00411, la condena superó los dieciocho millones de pesos por concepto de cesantías, intereses sobre cesantías, compensación de vacaciones proporcionales, prima de servicios semestral acumulada y auxilio de transporte. La inclusión de este último concepto merece una pausa. El auxilio de transporte es frecuentemente omitido en las liquidaciones de trabajadoras domésticas bajo el argumento erróneo de que no aplicaría por tratarse de trabajo desarrollado en un domicilio particular. El despacho lo reconoció, y con razón: las trabajadoras externas que se desplazan diariamente desde su residencia hasta el lugar de trabajo generan gastos de transporte que deben ser compensados por ese auxilio legal. Incluirlo evidencia comprensión de las condiciones reales en que se desarrolla el trabajo doméstico externo, donde los costos de desplazamiento pueden representar una porción significativa del ingreso mensual.

En el expediente 2023-00211, la condena abarcó prestaciones correspondientes a dos períodos de vinculación laboral, totalizando cesantías de cinco millones setenta y dos mil pesos, intereses por quinientos cincuenta mil pesos, compensación de vacaciones de dos millones doscientos sesenta y nueve mil pesos, prima de servicios de tres millones novecientos treinta y nueve mil pesos, y auxilio de transporte de cuatro millones novecientos cuarenta y tres mil pesos, sumando una cifra superior a los dieciséis millones de pesos en acreencias laborales. La magnitud de esas condenas no solo refleja la duración de las relaciones laborales; refleja la omisión sistemática de obligaciones prestacionales por parte de los empleadores, una omisión que se acumula año tras año hasta convertirse en un pasivo que muchas veces supera la capacidad económica del empleador para satisfacerlo de manera inmediata, retrasando el acceso real de las trabajadoras a lo que les corresponde.

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

Ahora bien, conviene no idealizar. El análisis detallado de las liquidaciones revela una problemática recurrente que reduce significativamente los montos reconocidos: la prescripción parcial de prestaciones sociales cuando la acción judicial no se ejerce oportunamente. En el proceso 2023-00411, el juzgado declaró probada de oficio la excepción de prescripción parcial de prestaciones causadas antes de mayo de 2019, excluyendo de la liquidación todas las acreencias correspondientes a los primeros veinte años de la relación laboral. Ahí reside una paradoja perversa: las relaciones laborales más largas y estables terminan siendo aquellas en que se reconocen menores derechos por efecto del tiempo transcurrido. Las trabajadoras domésticas frecuentemente no reclaman durante años por temor a perder el empleo, por desconocimiento de la normativa, o por confianza en promesas de reconocimiento futuro que nunca llegan. Cuando finalmente acuden a la justicia, usualmente al momento de la terminación de la relación laboral, descubren que una porción significativa de sus derechos ya no puede ser reclamada judicialmente.

6.3.5 Aplicación del régimen indemnizatorio por despido sin justa causa

La indemnización por despido sin justa causa opera como mecanismo de protección frente a terminaciones unilaterales e injustificadas, reconociendo que la pérdida del empleo genera perjuicios económicos y personales que deben compensarse cuando la decisión de terminación carece de fundamento objetivo. El análisis muestra que el despacho aplicó el régimen del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo (Decreto 2663 de 1950). Diferenciando entre contratos a término indefinido y contratos a término fijo según la modalidad contractual declarada probada, cuantificando las indemnizaciones conforme a las fórmulas que consideran el tiempo de servicio y el nivel salarial de la trabajadora.

La inmensa mayoría de las demandantes devenga salarios cercanos al mínimo legal, situándose en el grupo al que aplica la fórmula específica del artículo 64, treinta días de salario por el primer año de servicio y veinte días por cada año adicional o fracción, distinta a la prevista para quienes devengan más de diez salarios mínimos.

Lo que resulta significativo y preocupante, es que en varios procesos no se ordenó el pago de indemnización por despido sin justa causa a pesar de haberse declarado la existencia de la relación laboral y su terminación unilateral por parte del empleador sin invocación de causal alguna. En el expediente 2023-00411, el juzgado reconoció un vínculo de casi veinticuatro años,

condenó al pago de prestaciones sociales y ordenó el reconocimiento de aportes pensionales, pero no incluyó en la parte resolutive condena alguna por despido injustificado.

Al respecto, la explicación más plausible es que las demandantes no formularon expresamente esa pretensión en sus escritos libelares. El principio de congruencia procesal impide a los jueces conceder más de lo pedido. Pero esa explicación, aunque jurídicamente correcta, revela una deficiencia seria en el asesoramiento que reciben las trabajadoras al estructurar sus demandas: centrarse exclusivamente en las prestaciones sociales impagadas sin advertir que adicionalmente corresponde una indemnización específica por la ruptura injustificada puede representar la pérdida de sumas significativas, especialmente en casos de relaciones laborales de larga duración. La protección judicial resulta así incompleta no porque el juzgado haya fallado, sino porque la demanda no reclamó todo lo que el derecho reconocía.

6.3.6 Protección del derecho a la seguridad social en pensiones

La omisión sistemática de aportes al sistema de seguridad social, particularmente en materia pensional, es quizás la manifestación más grave de la precarización estructural del sector doméstico. Sus consecuencias no se sienten de inmediato: se acumulan silenciosamente durante años y emergen con fuerza devastadora en la vejez, cuando las trabajadoras descubren que, después de dedicar décadas de su vida a hogares ajenos, no reúnen las semanas de cotización necesarias para acceder a una pensión. El análisis de los expedientes muestra que el despacho adoptó una posición garantista frente a esa problemática, ordenando consistentemente la realización de cálculos actuariales para cubrir los períodos sin cotización, aplicando la doctrina jurisprudencial consolidada que reconoce el derecho de las trabajadoras a que se les compensen los aportes que debieron realizarse durante la vigencia de la relación laboral.

La omisión de aportes pensionales no es un incumplimiento administrativo menor. Compromete un derecho fundamental con rango constitucional, reconocido además en instrumentos internacionales vinculantes para Colombia, cuyo desconocimiento sistemático configura una vulneración estructural que exige corrección mediante todos los mecanismos jurídicos disponibles.

En el proceso 2023-00411, el juzgado ordenó a la parte demandada realizar el trámite administrativo ante el fondo administrador de pensiones para que se practique el cálculo actuarial correspondiente al período comprendido entre diciembre de 1999 y septiembre de 2023, tomando

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

como ingreso base de cotización un salario mínimo legal mensual vigente, casi veinticuatro años de servicios continuos sin cobertura pensional. La orden reconoció expresamente que la trabajadora ya había cotizado ciento setenta y nueve semanas de manera efectiva desde junio de 2017, excluyendo ese período del cálculo actuarial para evitar duplicidades. Que esas semanas existieran sugiere algo importante: en algún momento se iniciaron los aportes, probablemente tras gestiones personales de la trabajadora. La omisión durante los primeros dieciocho años fue, entonces, una decisión deliberada del empleador, no una imposibilidad material. Esa circunstancia agrava la responsabilidad patronal y justifica plenamente la imposición retroactiva.

En el expediente 2023-00331, tanto la primera como la segunda instancia ordenaron el pago del cálculo actuarial por la omisión de aportes durante el período entre noviembre de 2007 y febrero de 2011, consolidando un criterio uniforme que trasciende instancias y refuerza la seguridad jurídica. La Sala Laboral del Tribunal Superior fundamentó esa decisión en los artículos 20 y 22 de la Ley 100 de 1993, destacando que cuando no se han realizado aportes pensionales no procede el cobro de las cotizaciones individuales sino el valor del cálculo actuarial determinado por la entidad administradora, metodología que garantiza que la trabajadora reciba el equivalente económico de los aportes omitidos, incluidos los rendimientos que esos recursos habrían generado.

En el proceso 2023-00211, se ordenó realizar el cálculo actuarial para los dos períodos laborales declarados probados de manera independiente, reconociendo que la obligación de cotizar subsiste con independencia de las interrupciones en la relación laboral. Esa claridad metodológica, cálculos separados por período, con parámetros definidos, facilita el cumplimiento efectivo de la sentencia y evita controversias posteriores sobre la forma de cuantificar los montos adeudados.

6.3.7 Reconocimiento de indemnización moratoria por falta de pago oportuno

La indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, sanciona la mora del empleador en el pago de salarios y prestaciones al momento de la terminación del contrato, creando un incentivo económico para el cumplimiento oportuno de las obligaciones laborales. En el contexto doméstico, esa figura adquiere especial relevancia porque la debilidad económica de las trabajadoras con frecuencia se traduce en dilaciones injustificadas,

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

aprovechándose los empleadores de la falta de recursos para litigar y del desconocimiento de los mecanismos jurídicos disponibles (Decreto 2663 de 1950).

La mora patronal activa la sanción automáticamente, sin necesidad de demostrar culpa o mala fe: basta acreditar que al momento de la terminación existían salarios o prestaciones adeudadas que no se cancelaron oportunamente, para que se active la obligación de pagar esa cantidad adicional que se calcula día a día hasta el pago completo.

En el proceso 2023-00411, el juzgado condenó al pago de diecinueve mil trescientos treinta y tres pesos diarios desde octubre de 2023 hasta el pago completo de las prestaciones sociales, advirtiendo que a la fecha de la sentencia ya se había acumulado una suma de trece millones trescientos veinte mil pesos, aproximadamente el equivalente a un año de salario mínimo legal. El cálculo continuo genera presión económica creciente sobre el empleador moroso, quien tiene un incentivo claro para cumplir rápidamente y evitar que la sanción siga incrementándose.

En el expediente 2023-00211, se ordenó el pago de treinta y tres mil trescientos treinta y tres pesos diarios desde julio de 2022 hasta el pago total de las condenas. En el proceso 2023-00031, aunque la condena principal fue relativamente modesta por la brevedad de la relación declarada probada, el juzgado incluyó la indemnización moratoria como mecanismo adicional de presión para el cumplimiento oportuno. Esa consistencia resulta fundamental: envía un mensaje claro sobre las consecuencias del incumplimiento, independientemente de la cuantía involucrada.

Conviene no idealizar la figura, sin embargo. El límite máximo de veinticuatro meses establecido en la norma puede resultar insuficiente cuando los procesos judiciales se extienden por períodos prolongados o cuando el demandado adopta estrategias dilatorias sistemáticas. Una vez transcurrido ese techo temporal, el empleador no enfrenta consecuencia adicional alguna por seguir incumpliendo, lo que puede generar un cálculo perverso: si los bienes embargables son escasos y las probabilidades de ejecución efectiva son bajas, dilatar puede resultar más conveniente que pagar. Las dificultades en la etapa de ejecución de las sentencias laborales, la falta de recursos para asumir los costos del proceso ejecutivo, la dificultad para ubicar bienes embargables, los mecanismos de defensa que la legislación procesal otorga al ejecutado, pueden prolongar indefinidamente el cumplimiento real de obligaciones ya reconocidas judicialmente, frustrando expectativas de reparación que tardaron años en construirse.

6.3.8 Tratamiento de excepciones de fondo y absoluciones

El tratamiento de las excepciones de fondo propuestas por las partes demandadas permite evaluar los límites de la protección judicial efectiva. En varios procesos, el despacho declaró probadas excepciones que condujeron a absoluciones totales o parciales, evidenciando que el reconocimiento de la relación laboral no garantiza automáticamente el éxito de todas las pretensiones.

En el expediente 2023-00364, el juzgado declaró probadas las excepciones de buena fe del demandado y cobro de lo no debido, absolviendo completamente a la parte demandada a pesar de haber reconocido la existencia del contrato de trabajo. La decisión se fundamentó en la demostración de que el empleador había cumplido oportunamente con el pago de prestaciones sociales y había liquidado adecuadamente la indemnización por despido sin justa causa, acreditado mediante consignaciones bancarias y liquidaciones suscritas por la trabajadora. Si efectivamente el empleador había cumplido sus obligaciones, la demanda resultó procesalmente improductiva y pudo haber generado consecuencias adversas en términos de costas procesales, aunque en este caso la demandada renunció expresamente a su cobro.

En el proceso 2023-00411, el juzgado declaró probada la excepción de prescripción parcial de prestaciones causadas antes de mayo de 2019, limitando temporalmente el alcance de la condena. La fundamentación en el artículo 488 del Código Sustantivo del que establece el término de prescripción trienal, es jurídicamente correcta, pero sus efectos sobre trabajadoras con relaciones laborales de décadas resultan especialmente gravosos, como se señaló al analizar las prestaciones sociales Trabajo (Decreto 2663 de 1950).

6.3.9 Terminaciones anticipadas por conciliación judicial

Una proporción significativa de los procesos analizados culminó mediante conciliación judicial aprobada por el despacho, evitando el debate probatorio completo y la emisión de sentencia. Esa modalidad de terminación tiene virtudes y riesgos que conviene examinar sin ingenuidad.

En el expediente 2023-00322, las partes acordaron un pago total de diecisiete millones de pesos, de los cuales cinco millones quinientos mil correspondían a condonación de deuda y once millones quinientos mil serían transferidos bancariamente. El juzgado aprobó la conciliación destacando que hacía tránsito a cosa juzgada y prestaba mérito ejecutivo en caso de

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

incumplimiento. En el proceso 2023-00075, el acuerdo alcanzó los treinta y tres millones doscientos ochenta y cuatro mil pesos, incluyendo pago inmediato de veinticuatro millones, reconocimiento de cálculo actuarial previamente pagado en Colpensiones por ocho millones quinientos noventa y seis mil pesos, y devolución de depósito judicial. La magnitud de ese acuerdo sugiere una relación laboral de larga duración con acreencias significativas. El expediente 2023-00323 también culminó con conciliación, aunque el documento no especifica los montos acordados, lo que dificulta evaluar si el acuerdo respetó efectivamente los derechos mínimos e irrenunciables de la trabajadora.

La terminación conciliada ofrece celeridad procesal y certeza en el cumplimiento, especialmente cuando los pagos son inmediatos. Pero plantea interrogantes serios sobre la justicia material de los acuerdos cuando la asimetría de poder entre las partes es tan marcada. La urgencia económica de una trabajadora sin empleo puede motivarla a aceptar sumas inferiores a sus derechos legales simplemente porque necesita recursos para subsistir. Resulta preocupante que en algunos de estos procesos el juzgado aprobara las conciliaciones sin análisis explícito sobre el respeto de derechos mínimos e irrenunciables, limitándose a verificar formalmente el consentimiento de las partes, cuando el deber judicial en estos casos exige ir más allá de la verificación formal, particularmente cuando involucra sujetos de especial protección constitucional.

6.3.10 Reconocimiento de estabilidad laboral reforzada y protección especial

La estabilidad laboral reforzada es un mecanismo de protección constitucional que impide el despido arbitrario de sujetos en condiciones de especial vulnerabilidad. En el trabajo doméstico, esa protección resulta particularmente pertinente cuando concurren factores como la edad avanzada, el estado de salud precario o la condición de jefatura de hogar femenina. El análisis de los expedientes, sin embargo, muestra un abordaje limitado de esta figura por parte del despacho.

En el proceso 2023-00364, el juzgado identificó entre los problemas jurídicos a resolver si el demandante estaba amparado por estabilidad laboral reforzada en razón de discapacidad conforme a la Ley 361 de 1997, pero finalmente absolvió a la demandada sin pronunciamiento específico sobre ese punto, centrándose en las excepciones de pago previo y buena fe.

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

En el expediente 2023-00031, el juzgado propuso examinar si la demandante estaba amparada por fuero de salud, considerando documentos médicos que evidenciaban afectaciones durante la vigencia de la relación laboral. La sentencia final, no obstante, no desarrolló ese análisis: condenó el pago de prestaciones sociales ordinarias y cálculo actuarial sin reconocer indemnización agravada por despido de persona en situación de discapacidad.

La ausencia de desarrollo jurisprudencial robusto sobre estabilidad laboral reforzada en el trabajo doméstico representa una oportunidad perdida. La Corte Constitucional ha establecido criterios claros sobre la procedencia de protección reforzada cuando concurren factores como edad avanzada, condiciones de salud precarias o situaciones de especial vulnerabilidad socioeconómica elementos frecuentemente presentes en casos de trabajadoras domésticas de larga duración. Que esas herramientas no aparezcan en los fallos sugiere una brecha entre la doctrina constitucional y su apropiación por parte de los juzgados de instancia.

6.3.11 Fundamentación normativa y jurisprudencial de las decisiones judiciales

Las sentencias examinadas muestran un predominio de la fundamentación en normas del Código Sustantivo del Trabajo y de la Ley 100 de 1993, con referencias limitadas a jurisprudencia constitucional especializada en protección de trabajadoras domésticas.

En el expediente 2023-00411, el juzgado citó expresamente los artículos aplicables del Código Sustantivo del Trabajo en materia de prestaciones sociales, indemnización moratoria y elementos esenciales del contrato de trabajo, sin incorporar desarrollo jurisprudencial reciente sobre protección especial de trabajadoras domésticas o sobre interpretación pro operario en contextos de vulnerabilidad. En el proceso 2023-00331, tanto la primera como la segunda instancia fundamentaron sus decisiones en normativa legal ordinaria, con énfasis en la Ley 100 de 1993 en cuanto a obligaciones de cotización pensional; la Sala Laboral citó precedentes de la Corte Constitucional sobre determinación de extremos temporales y presunción de relación laboral, pero sin desarrollar la dimensión de protección constitucional reforzada aplicable a trabajadoras domésticas.

Esa aproximación predominantemente legalista podría explicar las limitaciones advertidas en el reconocimiento de figuras como la estabilidad laboral reforzada. La Corte Constitucional ha desarrollado extensamente los fundamentos de protección especial para este sector en sentencias como la T-704 de 2009, la SU-062 de 1999 y la T-185 de 2016, precedentes

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

que habrían enriquecido significativamente la argumentación judicial y fortalecido la protección efectiva. Ninguna de las decisiones del Juzgado Tercero Laboral durante la vigencia 2023 incorpora esa doctrina de manera explícita.

La ausencia resulta llamativa considerando que la totalidad de las demandantes son mujeres, varias de ellas con edad avanzada o condiciones de salud precarias. La Corte Constitucional, tanto en la sentencia T-185 de 2016 como en la más reciente T-346 de 2025, ha insistido en que cuando concurren factores de vulnerabilidad múltiple, género, clase social, informalidad laboral, edad, la protección judicial debe adoptar un enfoque diferenciado. Nada de eso se refleja en la fundamentación de las decisiones analizadas.

Tampoco aparece referencia alguna a la sentencia C-028 de 2019, que eliminó la presunción automática del período de prueba para las trabajadoras domésticas al declararla contraria al principio de estabilidad laboral. Aunque los casos no versaron directamente sobre ese tema, la ratio decidendi de esa providencia contiene consideraciones amplias sobre el mandato constitucional de equiparación entre el servicio doméstico y las demás modalidades de trabajo, consideraciones que habrían fortalecido la argumentación en cada uno de los procesos revisados. La sentencia C-507 de 2023, que ordenó la reducción proporcional de la jornada laboral para el servicio doméstico interno, tampoco fue invocada, pese a que su parte motiva desarrolla con amplitud el reconocimiento del valor productivo del trabajo doméstico dentro de la economía del cuidado. Esa línea argumentativa habría sido útil para fundamentar el reconocimiento de jornadas extensas no remuneradas que se evidenciaron en algunos expedientes.

Lo que se observa, en síntesis, es una aproximación correcta en lo normativo, el juez aplica adecuadamente las normas del Código Sustantivo del Trabajo, la presunción de relación laboral, la liquidación de prestaciones, el régimen indemnizatorio, pero que no transita hacia la dimensión constitucional que la jurisprudencia de la Corte ha construido de manera sostenida durante más de dos décadas. La brecha entre el diseño normativo-jurisprudencial y su materialización en un juzgado de primera instancia de Pasto revela que los precedentes de las altas cortes no siempre permean la práctica judicial cotidiana, especialmente en contextos periféricos.

6.3.12 Costas procesales y acceso efectivo a la justicia

El régimen de costas procesales y agencias en derecho constituye un elemento relevante para evaluar el acceso efectivo a la justicia. El despacho aplicó de manera consistente el principio de condena en costas a la parte vencida, reconociendo agencias en derecho a favor de las demandantes exitosas en proporciones que oscilaron entre uno y cinco salarios mínimos legales mensuales vigentes.

En el proceso 2023-00411, la condena en costas equivalió a cinco salarios mínimos legales mensuales vigentes, reconociendo la complejidad del proceso y la labor profesional de la representación judicial de la trabajadora. En el expediente 2023-00211, se fijaron agencias por tres salarios mínimos, mientras que en el proceso 2023-00031 se reconoció un salario mínimo. En el expediente 2023-00364, a pesar de haberse declarado probadas las excepciones y absuelto completamente a la demandada, el juzgado inicialmente condenó en costas al demandante por dos salarios mínimos, condena que la demandada renunció expresamente a cobrar. Esa situación evidencia el riesgo concreto que enfrentan las trabajadoras cuando interponen demandas sin fundamento suficiente: no solo no obtienen protección, sino que pueden resultar condenadas a pagar costas que agravan su situación económica.

La problemática de acceso a la justicia, sin embargo, trasciende las costas procesales. Los expedientes sugieren que las trabajadoras domésticas enfrentan barreras significativas en términos de asesoramiento jurídico calificado, recolección de material probatorio y conocimiento de sus derechos. La ausencia de documentación formal, la dificultad para aportar pruebas de la relación laboral y la complejidad técnica del derecho laboral constituyen obstáculos que limitan la efectividad de la protección judicial independientemente de la disposición del juez.

6.3.13 Eficacia de la segunda instancia y garantías del debido proceso

El expediente 2023-00331, único caso con decisión de segunda instancia dentro del universo examinado, permite evaluar el funcionamiento del sistema de recursos. La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pasto confirmó integralmente la sentencia de primera instancia, desestimando los argumentos de la apelación interpuesta por la parte demandada.

La confirmación se fundamentó en una valoración conjunta del acervo probatorio: la aceptación parcial de hechos por parte de la demandada había activado la presunción legal del

artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo y los testimonios de personas con inmediación real respecto a la prestación del servicio resultaron más convincentes que las declaraciones de testigos que carecían de conocimiento directo de los hechos. La consonancia entre ambas instancias fortalece la seguridad jurídica y evidencia que los parámetros aplicados se ajustan a los criterios jurisprudenciales consolidados en materia laboral.

La escasa presencia de decisiones de segunda instancia en el universo analizado, no obstante, impide extraer conclusiones definitivas sobre el funcionamiento sistemático del recurso de apelación. Muchos procesos probablemente no llegaron a esa instancia por conformidad de las partes con la decisión inicial, limitaciones económicas para continuar el litigio, o terminaciones anticipadas por conciliación.

6.3.14 Limitaciones institucionales y desafíos en la protección judicial efectiva

El análisis integral de los pronunciamientos del Juzgado Tercero Laboral permite identificar no solo los aciertos en la aplicación normativa, sino también limitaciones institucionales y desafíos estructurales que condicionan la efectividad de la protección. Estas limitaciones trascienden la voluntad individual del operador judicial y reflejan problemas sistémicos del aparato de justicia laboral colombiano.

La primera limitación identificable es la ausencia de desarrollo jurisprudencial propio sobre las particularidades del trabajo doméstico. Si bien el despacho ha aplicado correctamente las normas del Código Sustantivo del Trabajo (Decreto 2663 de 1950) y ha citado precedentes sobre presunción laboral y determinación de extremos temporales, carece de fundamentación específica en jurisprudencia constitucional sobre protección reforzada del sector. Las sentencias T-704 de 2009, SU-062 de 1999 y T-185 de 2016 de la Corte Constitucional, que desarrollan extensamente los fundamentos de protección especial para este sector, no aparecen en ninguno de los fallos analizados. La Corte ha reconocido que las trabajadoras domésticas constituyen un grupo de especial protección constitucional debido a su condición de triple discriminación: por género, por clase social, por el tipo de labor que desempeñan. Sin esa base, las decisiones resultan jurídicamente correctas, pero constitucionalmente incompletas.

La segunda limitación se relaciona con la complejidad probatoria en contextos de informalidad absoluta. La determinación de extremos temporales y la acreditación de condiciones laborales específicas dependen críticamente de pruebas testimoniales que

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

frecuentemente resultan insuficientes o contradictorias. En el proceso 2023-00031, el juzgado reconoció apenas once meses de relación laboral, notablemente inferior a las pretensiones iniciales. El sistema procesal laboral colombiano contempla la carga dinámica de la prueba y mecanismos de flexibilización probatoria, pero en la práctica analizada no se advierte aplicación robusta de esos mecanismos a favor de las demandantes. El despacho no hizo uso sistemático de facultades oficiosas como la inspección judicial al lugar de trabajo, la exhibición de documentos en poder del empleador o el requerimiento de información a entidades de seguridad social.

La tercera limitación es la ausencia de perspectiva de género en el análisis judicial. A pesar de que la totalidad de las demandantes son mujeres y el trabajo doméstico constituye un sector paradigmático de discriminación laboral por razones de género, las sentencias no incorporan análisis explícito de esa dimensión. La Ley 1257 de 2008 y la jurisprudencia constitucional sobre enfoque diferencial de género establecen obligaciones judiciales de incorporar esa perspectiva en la interpretación normativa y la valoración probatoria, particularmente cuando se trata de mujeres en condiciones de vulnerabilidad. Esa ausencia se manifiesta, entre otras cosas, en que ninguno de los procesos analizados reconoce recargos por trabajo suplementario o nocturno, a pesar de que la naturaleza del trabajo doméstico frecuentemente implica disponibilidad permanente que excede las jornadas ordinarias.

La cuarta limitación institucional es la duración excesiva de los procesos judiciales. El proceso 2023-00364 tuvo su audiencia única en junio de 2025, más de dos años después de su radicación inicial. Esa dilación resulta particularmente gravosa para trabajadoras domésticas que enfrentan urgencias económicas derivadas de la pérdida de su fuente de ingreso. Aunque la indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo constituye un mecanismo de compensación por la dilación en el pago de acreencias, no compensa adecuadamente los perjuicios derivados de la mora judicial estructural del sistema.

La quinta limitación se relaciona con la insuficiencia de los montos reconocidos para garantizar una reparación integral. La informalidad salarial del sector hace que las bases utilizadas para calcular prestaciones y cálculos actuariales correspondan típicamente a un salario mínimo legal, lo cual resulta jurídicamente apropiado ante la ausencia de prueba sobre remuneraciones superiores, pero genera el efecto de subvalorar económicamente el trabajo prestado durante años o décadas. En el proceso 2023-00411, a pesar de reconocerse una relación de casi veinticuatro años, la condena total por prestaciones sociales ascendió aproximadamente a

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

cuarenta millones de pesos, suma que resulta insuficiente para compensar adecuadamente una vida laboral dedicada al servicio doméstico, especialmente cuando sobre ese monto opera además la prescripción parcial.

La sexta limitación se relaciona con la metodología del cálculo actuarial. El cálculo actuarial es una ficción jurídica útil para cuantificar el valor presente de las cotizaciones omitidas, pero no garantiza efectivamente el acceso a la pensión de vejez si la trabajadora no cumple los demás requisitos de la Ley 100 de 1993. Para mujeres de edad avanzada con trayectorias laborales fragmentadas y mayoritariamente informales, la probabilidad de alcanzar las mil trescientas semanas de cotización requeridas resulta extremadamente baja, incluso con el reconocimiento de cálculos actuariales por períodos específicos. El sistema judicial carece de herramientas para abordar esa problemática estructural.

La séptima limitación es la ausencia de condenas ejemplarizantes o sanciones disuasivas frente a empleadores que incumplen sistemáticamente. El régimen sancionatorio aplicado se circunscribe a la indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo (Decreto 2663 de 1950) y al reconocimiento de agencias en derecho como costas procesales. Esas figuras, si bien legítimas, no generan efecto disuasivo suficiente para transformar patrones estructurales de incumplimiento. La legislación laboral colombiana no contempla sanciones administrativas o penales robustas por omisión de cotizaciones a seguridad social o incumplimiento sistemático de obligaciones prestacionales, a diferencia de otras jurisdicciones donde esos comportamientos se tipifican como infracciones graves con consecuencias punitivas significativas. La impunidad calculada de empleadores que determinan que resulta más económico incumplir y enfrentar condenas judiciales limitadas que cumplir oportunamente con todas las cargas laborales y de seguridad social perpetúa el problema.

La octava limitación es la calidad del asesoramiento jurídico que reciben las trabajadoras. Los expedientes evidencian deficiencias técnicas en la estructuración de algunas demandas, omisión de pretensiones relevantes, formulación inadecuada de hechos jurídicamente pertinentes, ausencia de aportación probatoria suficiente. El caso 2023-00364 ilustra las consecuencias adversas de demandas deficientemente construidas. Colombia cuenta con defensoría pública, consultorios jurídicos universitarios y consultorios jurídicos populares, pero los recursos destinados a asesoría jurídica laboral resultan insuficientes frente a la magnitud de la demanda.

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

Muchas trabajadoras enfrentan el sistema sin representación calificada, comprometiendo sus posibilidades de obtener protección efectiva.

La novena limitación es la ausencia de mecanismos judiciales de reparación simbólica o compensación por daños no patrimoniales. Las sentencias analizadas se circunscriben al reconocimiento de derechos patrimoniales, prestaciones sociales, indemnizaciones, cálculos actuariales, sin consideración de dimensiones de reparación integral. La jurisprudencia constitucional ha reconocido que situaciones de explotación laboral prolongada que afectan a sujetos de especial protección constitucional generan afectaciones a la dignidad humana que trascienden el ámbito patrimonial. El sistema procesal laboral ordinario no contempla mecanismos específicos para el reconocimiento de esas dimensiones inmateriales del daño.

La décima limitación institucional es la ausencia de seguimiento judicial al cumplimiento efectivo de las sentencias. Una vez proferida la decisión, el sistema contempla la posibilidad de proceso ejecutivo en caso de incumplimiento voluntario, pero carece de mecanismos automáticos de verificación de cumplimiento. Varios procesos analizados ordenaron a las partes demandadas realizar gestiones administrativas ante entidades de seguridad social, pero el sistema judicial no cuenta con mecanismos para verificar el cumplimiento efectivo de esas órdenes ni para imponer consecuencias por su desacato. Sentencias formalmente favorables pueden resultar ineficaces en la práctica por falta de cumplimiento real.

Finalmente, una limitación estructural de otro orden: la fragmentación jurisdiccional de competencias. Los derechos de las trabajadoras domésticas frecuentemente se ven afectados por dimensiones que trascienden lo estrictamente laboral, violencia intrafamiliar, discriminación de género, vulneración de derechos fundamentales, situaciones de explotación análoga a servidumbre. El despacho laboral carece de competencia para conocer de aspectos penales, de familia o constitucionales entrelazados con la controversia laboral, debiendo limitarse a las pretensiones laborales formuladas. Esa fragmentación, que responde a criterios de especialización judicial, dificulta la protección integral de sujetos en situación de vulnerabilidad múltiple. Cuando los problemas son sistémicos y multidimensionales, la respuesta judicial compartimentada resulta, por definición, insuficiente.

Conclusiones

La ratificación del Convenio 189 de la OIT a través de la Ley 1788 de 2016 marcó un antes y un después para las trabajadoras domésticas colombianas. Prima de servicios, equiparación progresiva de jornadas, obligatoriedad del contrato escrito, sobre el papel, el avance es innegable. Pero el papel no es la realidad. La informalidad sigue dominando el sector, las afiliaciones al sistema de seguridad social continúan siendo la excepción, las prestaciones sociales se pagan tarde o no se pagan, las terminaciones contractuales arbitrarias raramente tienen consecuencias para quien las ejecuta. Esa brecha entre la norma y su aplicación efectiva no es un detalle menor: es el problema central que este trabajo intentó documentar.

Los estándares internacionales del Convenio 189 y su Recomendación 201 no se satisfacen con promulgar leyes. Exigen algo más difícil: políticas públicas que lleguen hasta donde ocurre el trabajo, es decir, dentro de los hogares particulares. Ahí está uno de los nudos más complejos del asunto. La inspección laboral convencional no entra a una residencia privada con la misma facilidad con que entra a una fábrica, la sensibilización sobre derechos laborales no ha permeado ni a empleadores ni a trabajadoras con la profundidad necesaria, los mecanismos de resolución de conflictos siguen siendo engorrosos para quien menos herramientas tiene para usarlos. Sobre todo, la Ley 2101 de 2021 abrió un frente adicional: la reducción de jornadas aplicada al trabajo doméstico interno genera controversias interpretativas sobre qué es tiempo efectivo de trabajo y qué es disponibilidad, controversias que casi invariablemente, se resuelven en detrimento de la trabajadora.

La jurisprudencia de las altas cortes recorrió un camino largo. Las aproximaciones conservadoras de años anteriores fueron cediendo terreno a enfoques que reconocen la especial protección constitucional que requiere este sector. Pronunciamientos como la T-704 de 2009 y la T-185 de 2016 no son simples fallos; configuraron una doctrina que acepta la estabilidad laboral reforzada cuando concurren factores de vulnerabilidad acumulada, edad avanzada, condición de salud precaria, jefatura femenina del hogar. Lo significativo de esa evolución es que reconoce la interseccionalidad: género, clase, origen étnico, edad no son categorías separadas sino capas que se superponen sobre una misma persona.

Aun así, conviene no idealizar el panorama judicial. Las barreras de acceso a la justicia persisten, las dificultades probatorias propias de un sector donde todo ocurre de palabra son

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

enormes. La jurisprudencia más reciente sugiere que los avances doctrinales necesitan respaldo institucional, mecanismos de inspección con dientes, sanciones efectivas para empleadores reincidentes, procedimientos especiales que reconozcan la particularidad del trabajo doméstico y no la traten como si fuera igual que cualquier otro litigio laboral.

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pasto, durante 2023, aplicó con regularidad la presunción legal de relación laboral del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo.

Reconoció contratos a término indefinido en vinculaciones prolongadas, ordenó el pago de prestaciones adeudadas, realizó cálculos actuariales por omisión de cotizaciones pensionales.

Pero ahí se detiene la evaluación favorable. Las decisiones analizadas muestran una fundamentación predominantemente legalista que no dialoga con los precedentes constitucionales que la Corte Constitucional lleva años construyendo. La estabilidad reforzada por edad avanzada o por condiciones de salud, tan desarrollada en sentencias como la T-704 de 2009, prácticamente no aparece. La perspectiva de género brilla por su ausencia, aunque la totalidad de demandantes en el corpus sean mujeres. La prescripción parcial recorta montos reconocidos de manera que, al final, la protección que llega a la trabajadora es bastante menor que la que la norma promete.

Recomendaciones

Una medida urgente pasa por crear unidades especializadas en trabajo doméstico dentro del Ministerio del Trabajo. No inspecciones genéricas: equipos formados específicamente para fiscalizar un sector donde la prestación del servicio ocurre en ámbitos privados, con todo lo que eso implica en términos de tensión entre derechos laborales e intimidad doméstica. Esas unidades requerirían protocolos propios, mecanismos de denuncia anónima, inspecciones con consentimiento informado, campañas dirigidas a empleadores y a trabajadoras que no den por sabido lo que casi nadie sabe.

Más allá de la inspección, hace falta una política pública que ataque las causas estructurales del problema. Programas de alfabetización jurídica que lleguen a las trabajadoras antes de que necesiten un abogado, líneas telefónicas especializadas para orientación y acompañamiento, centros de mediación laboral gratuitos pensados específicamente para el trabajo doméstico. A eso habría que sumar un régimen simplificado de cotización a seguridad social que reduzca la carga administrativa para los empleadores domésticos sin sacrificar derechos prestacionales, complementado con subsidios estatales parciales que incentiven la afiliación formal, especialmente en hogares de estratos bajos, donde la informalidad es más profunda.

La consolidación jurisprudencial también requiere atención deliberada. Los precedentes constitucionales relevantes existen, pero permanecen dispersos y su conocimiento entre jueces laborales de circuito es desigual. Publicarlos, sistematizarlos, difundirlos de forma accesible podría marcar una diferencia concreta en la calidad de las decisiones. La Corte Constitucional, por su parte, debería desarrollar criterios unificados sobre los aspectos que hoy generan más litigio: cómo determinar jornadas efectivas en el trabajo doméstico interno, cómo calcular recargos por disponibilidad permanente, bajo qué parámetros aplicar la estabilidad reforzada cuando se acumulan múltiples vulnerabilidades.

Hay una dimensión que la jurisprudencia constitucional todavía no ha asumido con claridad: los derechos colectivos. El trabajo doméstico sigue siendo tratado, en términos jurídicos, como un asunto estrictamente individual. Pero las reivindicaciones de las trabajadoras del sector tienen una dimensión colectiva que merece pronunciamientos expresos sobre asociación sindical efectiva y posibilidad de negociación sectorial. Del mismo modo, los casos

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

de explotación laboral prolongada deberían habilitar reparaciones que vayan más allá del reconocimiento patrimonial, daños morales, compensación por afectación a la dignidad, medidas de satisfacción simbólica que digan algo sobre lo que ocurrió y no solo sobre lo que se debe pagar.

Al Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pasto le corresponde un giro que no es cosmético. Incorporar los precedentes constitucionales, T-704 de 2009, SU-062 de 1999, T-185 de 2016, no como decoración sino como eje argumentativo de las decisiones. Adentrarse en consideraciones de dignidad humana, igualdad material, enfoque diferencial de género cuando se evalúa el caso de una mujer mayor, con problemas de salud, que sostiene sola un hogar. Eso no es ideología: es el mandato que la propia Corte Constitucional ha elaborado durante décadas.

Por último, la flexibilización probatoria no debería ser una opción que el juez considera; debería ser una práctica sistemática. Las facultades oficiosas de decreto probatorio que contempla el Código General del Proceso, inspecciones judiciales, exhibición de documentos, requerimientos a entidades de seguridad social, existen precisamente para casos como estos, donde la informalidad absoluta deja a la trabajadora sin papeles que respalden lo que vivió durante años. Usarlas no es hacer un favor: es cumplir con la función que el ordenamiento asigna al juez frente a quien llega al proceso en condición de desventaja estructural.

Referencias

Alguero, M. O. (2025). *11 horas de trabajo por la mitad de un salario mínimo: la dura realidad de las trabajadoras domésticas en Colombia.*

<https://www.elcolombiano.com/negocios/trabajo-domestico-en-colombia-largas-jornadas-y-sueldos-por-debajo-del-salario-minimo-CD25402671>

Bermeo, L. C. (2024). *Hasta 11 horas diarias de labores y el 50% del salario mínimo, así son las condiciones de las trabajadoras domésticas en Colombia.* El País.

<https://www.elpais.com.co/colombia/hasta-11-horas-diarias-de-labores-y-el-50-del-salario-minimo-asi-son-las-condiciones-de-las-trabajadoras-domesticas-en-colombia-0902.html>

Carmona, Y. M. (2019). *Fenomenología y hermenéutica: perspectivas epistemológicas para la producción interpretativa-comprensiva de conocimiento gerencial.* Sapienza Organizacional. <https://www.redalyc.org/journal/5530/553066097006/553066097006.pdf>

Congreso de la República de Colombia. (11 de noviembre de 2010). Ley 1413 de 2010. *Por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales.* DO. 47890.

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1413_2010.html

Congreso de la República de Colombia. (15 de julio de 2021). Ley 2101 de 2021. *Por medio de la cual se modifica la jornada laboral, se flexibiliza y se fomentan jornadas laborales flexibles.* DO. 51727.

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2101_2021.html

Congreso de la República de Colombia. (2 de enero de 2013). Ley 1610 de 2013. *Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral.* DO. 48658.

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1610_2013.html

Congreso de la República de Colombia. (21 de diciembre de 2012). Ley 1595 de 2012. *Por medio de la cual se aprueba el "Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos", adoptado en Ginebra, en la centésima reunión de la*

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

Conferencia Internacional del Trabajo. DO. 48648.

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1595_2012.html

Congreso de la República de Colombia. (5 de diciembre de 2001). *Ley 712 de 2001. [Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social]. Por la cual se reforma el Código Procesal del Trabajo. DO. 44628.*

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0712_2001.html

Congreso de la República de Colombia. (7 de julio de 2016). *Ley 1788 de 2016. Por la cual se garantiza el acceso de las personas que ejercen la actividad de servicio doméstico a la prima de servicios. DO. 49927.* <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30021671>

Constitución Política de Colombia (1991). *Gaceta Asamblea Constituyente de 1991 N° 116.* <http://www.secretariassenado.gov.co/index.php/constitucion-politica>

Corona, J. I. M., Almón, G. E. P., & Garza, D. B. O. (2023). *Guía para la revisión y el análisis documental: propuesta desde el enfoque investigativo. Revista Ra Ximhai.* <https://raximhai.uaaim.edu.mx/index.php/rx/article/view/219>

Corte Constitucional. (2023). *Sentencia C-507 de 2023.*

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/C-507-23.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2013). *Sentencia C-616 de 2013.* M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/c-616-13.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2017). *Sentencia T-722 de 2017.* M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/t-722-17.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2023). *Sentencia C-507 de 2023.* M.P. Jorge Enrique Ibáñez Najar. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/c-507-23.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2025). *Sentencia T-346 de 2025.* M.P. Paola Andrea Meneses Mosquera. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2025/t-346-25.htm>

Courtis, C. (2006). *El juego de los juristas. Ensayo de caracterización de la investigación dogmática.* En C. Courtis (Ed.). *Observar la ley. Ensayos sobre metodología de la investigación jurídica* (pp. 105-156). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2129931>

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

- Fundación Hablemos de Trabajo Doméstico. (2022). *Informe de Resultados 2022*. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://trabajodomestico.org/wp-content/uploads/2024/05/INFORME-ANUAL-FUNDACION-HABLEMOS-DE-TRABAJO-DOMESTICO-2022.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2023). *Cerca de 600 mil trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico se beneficiarán con reforma laboral*. <https://www.mintrabajo.gov.co/comunicados/2023/marzo/cerca-de-600-mil-trabajadoras-y-trabajadores-del-servicio-domestico-se-beneficiaran-con-reforma-laboral>
- Ministerio del Trabajo. (2024). *"El trabajo doméstico es trabajo" campaña para promover los derechos de las trabajadoras domésticas*. <https://www.mintrabajo.gov.co/comunicados/2024/junio/-el-trabajo-domestico-es-trabajo-campa%C3%B1a-para-promover-los-derechos-de-las-trabajadoras-domesticas>
- Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos. Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 217 A (III)*. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 2200A (XXI)*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- Observatorio de Derechos Laborales de Nariño. (2023). *Reporte anual sobre despidos injustificados en el sector del trabajo doméstico en San Juan de Pasto*. Universidad de Nariño. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://observatoriogenero.udenar.edu.co/wp-content/uploads/2023/05/Cifras-en-Contexto-Nari%C3%B1o-2021-V02.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª reunión*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)*. <https://www.ilo.org/es/resource/convenio-sobre-las-trabajadoras-y-los-trabajadores-domesticos-2011-num-189>
- Organización Internacional del Trabajo. (2024, marzo 30). *Formalizar el trabajo doméstico debe ser una prioridad en la agenda por la igualdad en Colombia: OIT*. <https://www.ilo.org/es/resource/news/formalizar-el-trabajo-domestico-debe-ser-una-prioridad-en-la-agenda-por-la>
- Presidencia de la República de Colombia. (1950). *Decreto Ley 2663 de 1950. [Código Sustantivo del Trabajo]*. Por el cual se expide el Código Sustantivo del Trabajo. DO. 27407. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1874133>
- Presidencia de la República de Colombia. (8 de abril de 2013). Decreto 721 de 2013. Por el cual se reglamenta el numeral 4 del artículo 7° de la Ley 21 de 1982 y se regula la afiliación de los trabajadores del servicio doméstico al Sistema de Compensación Familiar. DO. 48738. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52633>
- Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. [https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=5A2QDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Sampieri,+R.,+y+Mendoza,+C.+\(2018\).+Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n.+Las+rutas+cuantitativa,+cualitativa+y+mixta.&ots=TkXjVSWoE1&sig=OCUvawqV87Rx2z1quyf3dRPtk3Y&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=5A2QDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Sampieri,+R.,+y+Mendoza,+C.+(2018).+Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n.+Las+rutas+cuantitativa,+cualitativa+y+mixta.&ots=TkXjVSWoE1&sig=OCUvawqV87Rx2z1quyf3dRPtk3Y&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Secretaría de Equidad de Género de la Alcaldía de Pasto. (2023). *Informe sobre la situación laboral de las trabajadoras domésticas en San Juan de Pasto*. Alcaldía de Pasto. <https://www.pasto.gov.co/equidadgenero/informe-trabajadoras-domesticas-2023>
- Zúñiga, P. I. V., Cedeño, R. J. C., & Palacios, I. A. M. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658>

Anexos**Anexo 1. Fichas jurisprudenciales Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia****FICHAS JURISPRUDENCIALES - CORTE CONSTITUCIONAL****FICHA 1 - SENTENCIA SU-062 DE 1999**

ELEMENTO	CONTENIDO
Tipo de Sentencia	Sentencia de Unificación
Número y Año	SU-062 de 1999
Expediente	T-1668219
Magistrado Ponente	Vladimiro Naranjo Mesa
Demandante	María Cleofe Rodríguez
Demandado	Herlinda Ordoñez y Federico Millán
Problema Jurídico	¿Se lesionan las garantías constitucionales a una existencia digna, protección social y recursos mínimos de subsistencia de una trabajadora doméstica de edad avanzada al finalizarse de forma unilateral e injustificada su vínculo laboral sin asegurarle el acceso y otorgamiento de prestación por vejez?
Hechos Relevantes	La demandante ejerció acción constitucional solicitando amparo de sus garantías a la dignidad, protección social y recursos básicos. Durante más de 17 años laboró como empleada del hogar sin que le reconocieran derechos prestacionales, descansos remunerados ni afiliación al sistema de protección social. Al terminar el vínculo sin causa justificada, no obtuvo reconocimiento pensional según su edad y tiempo de labor, impidiéndole cubrir necesidades elementales y atención médica.
Decisión Primera Instancia	de El juez inicial rechazó el amparo considerando que existían medios ordinarios ante tribunales laborales para ventilar asuntos de naturaleza laboral.

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

Ratio Decidendi	El tribunal desarrolló el análisis fundamentándose en la jurisprudencia sobre dignidad humana, que trasciende el buen trato e incluye condiciones de vida adecuadas que garanticen sustento mínimo: alimentación, vivienda, atención médica, transporte y servicios básicos de forma digna. Cuando se restringe el acceso a condiciones mínimas vitales, especialmente en personas vulnerables por edad y salud, el Estado debe actuar para cesar el daño aunque implique reconocer vía tutela derechos prestaciones o económicos como la pensión. Aunque la seguridad social no era derecho fundamental autónomo en ese momento, procede el amparo por conexidad con garantías fundamentales. Los demandados nunca afiliaron al sistema de protección social, restringiendo derechos a salud, vida y mínimo vital, sin reconocer la "pensión sanción" que obliga a empleadores que incumplen afiliación pensional a garantizar el derecho con recursos propios. Desde 1988 existe el derecho de afiliación pensional para empleadas domésticas. La tutela es procedente para proteger personas en indefensión por decisiones lesivas de empleadores que no garantizan salario mínimo, no reconocen acreencias laborales y terminan contratos injustificadamente.
Decisión Final	El tribunal revocó la determinación inicial y otorgó el amparo solicitado como mecanismo provisional por cuatro meses, ordenando a los demandados cancelar un salario mínimo hasta resolución en vía ordinaria y afiliarla al sistema de salud en la entidad que ella eligiera.
Precedente Establecido	Procedencia excepcional de tutela para protección transitoria de derechos laborales y pensionales de trabajadoras domésticas en situación de vulnerabilidad. Obligación de afiliación al sistema de seguridad social desde 1988. Aplicación de pensión sanción por incumplimiento de afiliación.

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

FICHA 2 -

SENTENCIA C-967 DE 2003

ELEMENTO	CONTENIDO
Tipo de Sentencia	Sentencia de Constitucionalidad
Número y Año	C-967 de 2003
Expediente	D-4603
Magistrado Ponente	Marco Gerardo Monroy Cabra
Demandante	Alejandro Escobar Rodríguez
Norma Demandada	Artículo 5 de la Ley 797 de 2003 que modificó el artículo 18 de la Ley 100 de 1993
Problema Jurídico	¿La reforma que suprime la excepción permitiendo que la base contributiva para pensión de empleadas domésticas fuera inferior al salario mínimo, lesiona sus garantías de igualdad, empleo, recursos mínimos vitales y protección social?
Argumentos del Demandante	La disposición contrariaría el Estado Social, igualdad, mínimo vital, solidaridad, dignidad humana, trabajo y seguridad social de empleadas domésticas, pues mayoritariamente no alcanzan mensualmente el salario mínimo establecido en la norma. Por solidaridad, el Estado debe brindar protección especial a este sector.
Argumentos de Defensa	Las entidades estatales manifestaron que la norma buscaba sostenibilidad fiscal del sistema, evitando cotizaciones fraudulentas por valores menores a los realmente devengados y promoviendo progresividad de derechos laborales al imponer afiliación sobre monto mínimo generalizado. No discrimina específicamente a trabajadoras domésticas sino que garantiza remuneración mínima en todos los sectores. El Fondo de Solidaridad cubriría el faltante cuando el trabajador devengue menos del mínimo.
Ratio Decidendi	El Congreso tiene facultades para modificar el sistema pensional en requisitos de acceso, adecuándolo a necesidades de usuarios y condiciones

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

	presupuestales, sin desconocer irrenunciabilidad de seguridad social. Por sostenibilidad financiera y solidaridad, la cotización mínima debe ser sobre salario mínimo legal, contribuyendo al equilibrio financiero y acceso universal a prestaciones. El Estado prevé mecanismos de apoyo mediante el Fondo de Solidaridad Pensional. La remuneración de empleadas domésticas puede ser parcialmente en especie sin superar el 50% del total, y la base de cotización no puede ser inferior al salario mínimo. Esta presunción no es desproporcionada pues incluso trabajadores "por días" deben ser remunerados según salario mínimo. Las reformas de la Ley 797 de 2003 se sustentan en sostenibilidad presupuestal, evitando prácticas elusivas que causaron crisis pensional. Aunque sacrifique parcialmente a empleadas domésticas, tiene fin constitucional válido al imponer a empleadores reconocer remuneración mínima y cotizar sobre ese valor. La disposición garantiza igualdad eliminando excepciones en base de cotización pensional.
Decisión Final	Declarar EXEQUIBLE el artículo 18 de la Ley 797 de 2003.
Precedente Establecido	Constitucionalidad de la base mínima de cotización sobre salario mínimo para todos los trabajadores incluidos los del servicio doméstico. Eliminación de excepciones que permitían cotizar sobre bases inferiores. Sostenibilidad del sistema pensional como fin constitucional válido.

FICHA 3 - SENTENCIA C-310 DE 2007

ELEMENTO	CONTENIDO
Tipo de Sentencia	Sentencia de Constitucionalidad
Número y Año	C-310 de 2007
Expediente	D-6512
Magistrado Ponente	Nilson Pinilla Pinilla
Demandante	Claudia Milena Díaz Ulloa

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

Norma	Artículo 252 del Código Sustantivo del Trabajo
Demandada	
Problema Jurídico	¿La disposición que establece que para empleadas del hogar únicamente se computará para cesantías el salario monetario, lesiona el derecho a la igualdad considerando que muchas reciben parte de su remuneración en especies?
Argumentos del Demandante	La norma desconoce igualdad y principios mínimos laborales al ser discriminatoria y desigual, pues muchas empleadas de este sector reciben parte de su remuneración en especie.
Posiciones de Intervinientes	Ministerio de Protección Social y Colegio de Abogados: exequibilidad porque existe diferencia entre empresas productivas y el hogar que no es unidad lucrativa. Universidad Nacional y Procuraduría: debe reconocerse la prestación en igualdad según salario total (dinero y especie), con exequibilidad condicionada a que nadie reciba menos de un salario mínimo como cesantías.
Ratio Decidendi	El tribunal definió salario como toda remuneración habitual por servicios prestados, pudiendo ser parte monetaria y parte en especie (máximo 50%). Las cesantías son prestación social para prevenir cesantía al terminar relación laboral, protegiendo mínimo vital, constituyendo ahorro forzoso de obligatorio cumplimiento. Las trabajadoras domésticas están en situación vulnerable porque su actividad es invisible al desarrollarse en hogares sin fines lucrativos. Mayormente son mujeres menores, campesinos o personas sin formación académica para conocer y exigir derechos. Pese a dificultad de establecer parámetro uniforme por condiciones laborales diferentes y complejidad de valorar salario en especie, en procura de igualdad el Estado debe garantizar cumplimiento efectivo del derecho en todos los sectores. Ni las labores, ni el lugar (hogar), ni la forma de devengar salario (mixto) son limitantes para aplicar normas laborales logrando equilibrio. La codificación laboral establece parámetros claros sobre remuneración en especie (no mayor al 50% del total; en salario mínimo no más del 30%). No existe

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

	motivo para excluir a trabajadoras domésticas de recibir íntegramente el auxilio de cesantía.
Decisión Final	Declarar INEXEQUIBLE la expresión "sólo" del numeral 2° del artículo 252 del CST. Declarar EXEQUIBLE el resto del numeral en el entendido que el auxilio de cesantía siempre se pagará en dinero y nunca será inferior a un salario mínimo mensual por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones.
Precedente Establecido	Las cesantías de trabajadoras domésticas deben liquidarse sobre salario total (dinero y especie), no solo sobre la parte monetaria. Protección reforzada del auxilio de cesantía como derecho prestacional de empleadas domésticas en condiciones de igualdad.

FICHA 4 - SENTENCIA T-704 DE 2009

ELEMENTO	CONTENIDO
Tipo de Sentencia	Sentencia de Tutela
Número y Año	T-704 de 2009
Expediente	T-2265577
Magistrado Ponente	Nilson Pinilla Pinilla
Accionante	María Cecilia Espíndola
Accionado	Luis Alfonso Fajardo y otro
Problema Jurídico	¿Se vulneran derechos a existencia digna y protección social de una trabajadora doméstica de 71 años en situación de debilidad manifiesta, al no haberla afiliado al sistema de protección social y negarle prestación por vejez y afiliación sanitaria?
Hechos Relevantes	La demandante solicitó amparo por considerar lesionados sus derechos a recursos mínimos vitales, protección social y existencia digna. Laboró para los accionados más de 35 años como trabajadora doméstica de tiempo completo. La relación laboral fue verbal, el salario se reconoció más de 10

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

		años después de iniciada, nunca fue afiliada al sistema de protección social ni obtuvo pago de acreencias. Los empleadores la engañaron para practicarle una histerectomía que deterioró su salud, apareciendo posteriormente una úlcera en una pierna. Nunca le cotizaron al sistema de salud, atendiendo sus dolencias en SISBÉN. Los empleadores cambiaron medicamentos empeorando sus enfermedades. A los 68 años terminó el vínculo solicitando liquidación por servicios, siendo rechazada pues nunca la afiliaron al sistema pensional.
Decisión de Primera y Segunda Instancia		Primera instancia: negó amparo por improcedencia de reconocer vía tutela derechos prestacionales y porque la tutelante estaba afiliada al SISBÉN. Existe vía ordinaria laboral. Segunda instancia: confirmó por los mismos motivos, agregando que pretende reconocimiento de salario mínimo mensual pese a que ella renunció.
Ratio Decidendi		Las trabajadoras domésticas son grupo tradicionalmente discriminado, realizando labores propias de amas de casa en el seno familiar. Al no ser la familia esfera de producción económica, se considera que estas trabajadoras ostentan menos derechos que empleadas de otros sectores, conllevando informalidad, mala remuneración, exceso de trabajo, tratos crueles y hasta esclavitud. El Estado tiene deber grande de protección con estas personas en situación de vulnerabilidad por indefensión, sumisión y aislamiento, mereciendo protección especial para alcanzar condiciones de igualdad. Desde 1988 la ley impone a empleadores el deber de afiliación al sistema pensional, mantenido por Ley 50 de 1990 y Ley 100 de 1993, estableciendo que ante incumplimiento el empleador debe asumir pago de pensión a título de sanción. La seguridad social (en ese momento no fundamental autónoma) se vulneraba cuando empleadores se sustraían de realizar afiliaciones y aportes, siendo necesario garantizar suma económica que permita mantener condiciones de vida y mínimo vital cuando no puedan proveerse sustento por vejez. En el caso se demostró vulneración e indefensión por empleo de más de 35 años sin reconocer

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

	remuneración mínima legal, sin afiliación a salud, riesgos laborales y pensiones (obligación desde 1988), sin garantizar pensión pese a no afiliarse, dejándola en pésimas condiciones de salud, haciéndola merecedora de protección reforzada por debilidad manifiesta, salud y edad avanzada.
Decisión Final	Revocar decisiones de instancia y conceder amparo. Ordenar a accionados pagar salario mínimo haciendo veces de pensión de vejez y afiliarla al sistema de salud en régimen contributivo en EPS que escoja, hasta que juez ordinario laboral decida lo pertinente.
Precedente Establecido	Obligación de pensión sanción por no afiliación al sistema pensional vigente desde 1988. Protección reforzada a trabajadoras domésticas en situación de debilidad manifiesta. Procedencia excepcional de tutela para protección de derechos pensionales y de salud de empleadas domésticas vulneradas.

FICHA 5 - SENTENCIA C-871 DE 2014

ELEMENTO	CONTENIDO
Tipo de Sentencia	Sentencia de Constitucionalidad
Número y Año	C-871 de 2014
Expediente	D-10213
Magistrado Ponente	María Victoria Calle Correa
Demandante	Melhen Jazmín Rodríguez Avellaneda y otros
Norma Demandada	Artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo
Problema Jurídico	¿El precepto que excluye a empleadas del hogar del reconocimiento y cancelación de prima de servicios lesiona sus garantías de igualdad, empleo y principios mínimos laborales por no ser empleadas de empresa de producción económica?
Argumentos del Demandante	La norma lesiona derechos fundamentales de empleadas domésticas a igualdad, trabajo y principios mínimos laborales al excluirlas de obtener prima de servicios por no ser empleadas de empresa

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

		productiva, pues sus empleadores son familias sin explotación de producto que genere valor agregado. Es momento de que el Estado se pronuncie sobre aplicación restrictiva de derechos laborales a empleadas domésticas expuestas a discriminación, tratos injustos, mala remuneración y exclusión de prestaciones que deben ser universales.
Posiciones Intervinientes	de	Ministerio de Trabajo y Procuraduría: exequibilidad porque hogares no son unidades de explotación económica que dividan ganancias. La prima de servicios nace de distribución de utilidades de actividad con fines lucrativos. El legislador tiene autonomía para regular sin obligar pago a personas naturales.
Ratio Decidendi		El tribunal reiteró concepto de trabajo doméstico como aquel contratado por particular para labores del hogar. En este sector es difícil encontrar cumplimiento cabal de garantías laborales. Empleadas son mayormente mujeres e incluso menores. Las causas son: infravaloración de tareas del hogar que no supone ganancia económica, desarrollo laboral dentro del hogar, malos tratos y horarios especiales ("por días" o "enterinas"). El Estado debe esforzarse para garantizar principios mínimos laborales del artículo 53 constitucional: remuneración mínima vital y móvil, irrenunciabilidad, igualdad y demás derechos del Convenio 189 de 2011. Históricamente las trabajadoras domésticas fueron excluidas de prima de servicios porque su naturaleza (desde reforma de 1950) era repartir utilidades de empresa con fines de lucro, y el hogar no genera unidades económicas. Tales argumentos deben reevaluarse para armonizar normas constitucionales con Convenio 189 de 2011 y progresismo actual del derecho laboral. La prima de servicios es equivalente al reparto de utilidades pues no se toma de ganancias sino del salario devengado. En concepto actual de familia no puede entenderse que no genera patrimonio pues quienes contratan servicio doméstico salen del hogar a buscar oportunidades de negocio o

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

	trabajo para generar patrimonio. Aunque empleadas domésticas no generen crecimiento económico directo, sí generan crecimiento social al atender núcleo familiar, por lo que la ganancia es mayor que la económica. Los argumentos discriminatorios históricos para excluir a empleadas domésticas de prima de servicios atentan contra igualdad laboral.
Decisión Final	Exhortar al Congreso de la República y Gobierno Nacional para adoptar medidas legislativas e implementar políticas públicas necesarias para avanzar hacia universalidad del derecho prestacional al pago de prima de servicios para trabajadoras domésticas, respetando competencias de órganos estatales. Sugerir que estratos más altos reconozcan y paguen prima, ampliando progresivamente la obligación.
Precedente Establecido	Exhortación al Congreso para legislar sobre prima de servicios para trabajadoras domésticas. Reconocimiento de que el hogar genera valor económico y social. Reinterpretación de la prima de servicios como derecho laboral no limitado a empresas con fines de lucro.

FICHA 6 - SENTENCIA T-185 DE 2016

ELEMENTO	CONTENIDO
Tipo de Sentencia	Sentencia de Tutela
Número y Año	T-185 de 2016
Expediente	T-5152055
Magistrado Ponente	Gloria Stella Ortiz Delgado
Accionante	María Dorian Ríos Villada
Accionado	Olga Villegas de Escobar

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

Problema Jurídico	¿Procede la acción constitucional como mecanismo provisional para reclamar acreencias laborales derivadas de vínculo laboral de empleada doméstica cuando durante el trámite constitucional fallece la accionada?
Hechos Relevantes	La demandante solicitó amparo por considerar lesionados sus derechos a recursos mínimos vitales, empleo y estabilidad laboral reforzada. Laboró para la accionada durante 26 años con varios contratos liquidados y renovados anualmente. La relación laboral fue terminada unilateralmente e injustamente 8 días después de conocerse diagnóstico de leucemia de la actora, quien ante eventual pago de acreencias aceptó despido para obtener dinero para tratamiento médico, pues nunca fue afiliada al sistema de protección social.
Decisión de Primera y Segunda Instancia	Primera instancia: negó amparo argumentando persecución de fines netamente económicos siendo improcedente tutela para reclamar acreencias laborales. Segunda instancia: confirmó considerando que medio idóneo es proceso ordinario laboral no agotado para reclamar derechos prestacionales. La actora no demostró perjuicio irremediable que hiciera procedente amparo. La empleadora falleció durante el trámite en segunda instancia, vinculando a la hija en revisión.
Ratio Decidendi	El tribunal reiteró que empleadas del hogar son grupo vulnerable en estado de indefensión que requiere protección constitucional por ser población tradicionalmente discriminada. Las labores se relacionan con mantenimiento del hogar, reguladas por contrato de trabajo que debe contar con todas las garantías laborales de demás sectores económicos. Son sector desmeritado donde mayoría son mujeres porque las labores complementan actividades de ama de casa, razón por la que no se remunera justamente y conforme a ley. Son sector invisible sin requerir cualificación ni títulos profesionales, careciendo de conocimiento sobre derechos y forma de reivindicarlos, siendo notable falta de afiliación al sistema de protección social y despidos injustos e ilegales en sujetos en debilidad manifiesta. La acción constitucional es procedente cuando afectación sea del mínimo vital incluso cuando empleador haya fallecido.

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

Las obligaciones mínimas de empleadores incluyen: pagar remuneración no inferior a salario mínimo legal; reconocer horas extras; pagar cesantías, intereses, vacaciones, vestido y calzado; pagar auxilio de transporte cuando salario sea inferior a dos salarios mínimos; pagar indemnización por terminación unilateral sin justa causa; pagar indemnización por despido de persona con discapacidad sin autorización; afiliar al sistema de protección social integral. Sobre seguridad social es obligatorio afiliar y garantizar pago de aportes pensionales para que con el tiempo y cumplimiento de requisitos cuente con pensión que permita mínimo vital cuando salud no permita trabajar. Si empleador no realiza afiliación ni pago de aportes y relación laboral dura más de 10 años, deberá responder por totalidad del monto pensional denominado pensión-sanción. Al encontrar probado que ex empleadora incumplió deber de afiliación, exponiendo a actora en debilidad manifiesta por enfermedad catastrófica y por ser parte de grupo tradicionalmente discriminado, a vulneración de mínimo vital y salud por no contar con medios económicos ni poder acceder a pensión, revocó sentencias de instancia y concedió amparo transitorio solo en pago de salario mínimo con vocación de pensión mientras se debate situación laboral y posible despido ilegal ante jurisdicción ordinaria.

Decisión Final	Revocar decisiones de revisión frente a seguridad social. Ordenar a sucesores de ex empleadora pagar equivalente a salario mínimo hasta definir situación de acreencias e indemnizaciones por despido ilegal ante justicia ordinaria laboral. Amparo es transitorio debiendo iniciarse proceso laboral dentro de cuatro meses siguientes a notificación del fallo so pena de que orden tutelar pierda eficacia.
Precedente Establecido	Procedencia excepcional de tutela para reclamar acreencias laborales de empleadas domésticas incluso ante fallecimiento del empleador. Obligaciones mínimas detalladas de empleadores. Aplicación de pensión sanción por no afiliación en contratos superiores a 10 años. Protección reforzada a trabajadoras con enfermedades catastróficas.

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

FICHA 7 - SENTENCIA T-243 DE 2018

ELEMENTO	CONTENIDO
Tipo de Sentencia	Sentencia de Tutela
Número y Año	T-243 de 2018
Expediente	T-6.457.214
Magistrado Ponente	Diana Fajardo Rivera
Accionante	Luz Daris Moreno Palacio
Accionado	Emily Ratliff
Problema Jurídico	¿En el contexto de una relación laboral entre particulares, una ex empleadora vulnera las garantías constitucionales relativas a la honra, dignidad y buen nombre de su ex empleada al efectuar una publicación en una plataforma de red social digital acusándola de haber incurrido en la comisión de un delito durante la vigencia del contrato de trabajo, cuando dicha persona no ha sido objeto de condena penal?
Hechos Relevantes	La señora Luz Darys Moreno Palacio prestó sus servicios como trabajadora doméstica para la señora Emily Ratliff durante el período comprendido entre el 2 de septiembre de 2016 y el 4 de enero de 2017. El día 5 de enero de 2017, la accionante se presentó en su lugar de trabajo y manifestó de forma oral su decisión de renunciar al cargo. Transcurridos algunos meses desde la terminación de la relación laboral, la accionada manifestó haber encontrado algunas fotografías en la plataforma de red social Facebook pertenecientes a su ex empleada, en las cuales aparecía portando una blusa que la accionada aseguraba haber extraviado. Como consecuencia de este hallazgo, la señora Ratliff tomó la decisión de realizar una publicación en su muro personal de la mencionada red social, en la cual incluyó la fotografía que había localizado acompañada del siguiente texto: "Ojo con esta empleada: se llama LUZ DARYS MORENO PALACIOS ... quien fue mi empleada doméstica por 4

meses ... recomendada por la empresa X, no verifique [sic] referencias ya que Confié en dicha empresa, y soy clienta de ellos por muchos años, ella se ganó mi confianza y aprovechó de ella, ROBÁNDOME LA BLUSA QUE TIENE AQUÍ PUESTA EN LA FOTO... POR FAVOR COMPARTIR PARA QUE NO CAIGAN EN SU CARITA DE YO NO FUI PORQUE EN REALIDAD ES UNA SOLAPADA FAVOR COMPARTIR, GRACIAS."

La accionante considera que mediante dicha publicación fueron vulneradas sus garantías constitucionales referentes a la intimidad personal, a la honra, a su imagen personal y al buen nombre. Relata que se ha experimentado sentimientos de amenaza y temor respecto a que esta situación pueda generar repercusiones de carácter negativo en su trayectoria y posibilidades laborales futuras. Por su lado, la señora Emily Ratliff al dar respuesta a la acción de tutela admitió haber incurrido en un error al realizar la publicación mencionada, y aseguró haberla eliminado de la plataforma de red social Facebook. Sostuvo que en ningún momento actuó con mala fe, sino que, por el contrario, su intención al efectuar la publicación fue la de prevenir "que este tipo de situaciones no se presenten en el futuro con otras personas y más aún entre personas a las cuales se les brinda y acoge con toda la confianza y gratitud".

Decisión de Única Instancia	El Juzgado Quinto Civil Municipal de Oralidad de Medellín sostuvo que la acción de tutela interpuesta no cumple con el requisito de subsidiariedad establecido legalmente, toda vez que la accionante cuenta con la disponibilidad de otros mecanismos de defensa judicial que no han sido agotados previamente. De otra parte, el juez indicó que la acción de tutela no constituye un mecanismo idóneo para ordenar el retracto, el ofrecimiento de excusas, la rectificación y el retiro de una publicación efectuada en la red social Facebook, puesto que, con la publicación referida no se configuró una clara vulneración a un derecho de carácter fundamental. Finalmente, el juez argumentó que no existe en el caso analizado una amenaza de perjuicio
--------------------------------	---

	irremediable que tornara procedente el amparo constitucional, aunque fuese de manera transitoria.
Ratio Decidendi	En esta oportunidad procesal, la Corte Constitucional efectuó un estudio exhaustivo del derecho a la libertad de expresión, analizando su contenido y los límites establecidos en el ordenamiento jurídico colombiano. En ese sentido, el Alto Tribunal analizó el precedente jurisprudencial establecido por la Corte respecto al artículo 20 de la Constitución Política, el cual se refiere a la libertad de expresión y difusión de pensamientos y opiniones, así como sus alcances. Siguiendo los fines que este derecho persigue y los tratados internacionales ratificados por Colombia sobre la materia, concluyó que éste se compone por los siguientes elementos: (i) la libertad de expresión en sentido estricto; (ii) la libertad de información con sus componentes específicos de libertad de búsqueda de información, libertad de informar y la libertad y derecho de recibir información; (iii) la libertad de prensa que incluye la facultad de fundar medios masivos de comunicación y administrarlos sin injerencias indebidas; (iv) el derecho a la rectificación en condiciones de equidad; y (v) las prohibiciones expresas de censura, pornografía infantil, instigación pública y directa al genocidio, propaganda de la guerra y apología del odio, la violencia y el delito. En línea con lo anterior, la Corte continúa señalando que, si bien ambas libertades aluden a la posibilidad de comunicar datos entre personas, la principal diferencia entre ellas radica en que la libertad de expresión abarca todas las declaraciones que pretendan difundir ideas, pensamientos, opiniones, entre otros aspectos; mientras que la libertad de información se refiere únicamente a la capacidad de enterar o dar noticias sobre un determinado suceso o acontecimiento. Así pues, en la medida en que ningún derecho posee carácter absoluto, de manera general es posible afirmar que la libertad de información encuentra sus límites en la veracidad e imparcialidad de los hechos o sucesos que se den a conocer al público. Por su parte, de la libertad de expresión se exige que diferencie claramente los hechos de las opiniones, y en la medida en que

incluya supuestos fácticos equivocados o falsos, puede ser sometida a procesos de rectificación. La Corte manifestó que la libertad de expresión, en principio, prevalece sobre otros derechos o principios constitucionales por tratarse de una garantía fundamental para el funcionamiento adecuado de cualquier sociedad democrática. Esta libertad se ve amplificada en el entorno digital de internet, que por sus características particulares brinda un acceso más simple y rápido a una gran cantidad de información, y permite compartir contenidos que llegan a un público masivo en cortos períodos de tiempo. No obstante, la Internet como herramienta de comunicación también puede significar un riesgo considerable para los derechos de terceras personas, como el buen nombre y la honra, caso en el cual el juez debe realizar un ejercicio de ponderación entre los derechos en tensión para establecer si la libertad de expresión debe ceder ante otros derechos, debiendo adoptar el remedio judicial que resulte menos lesivo para ésta, al mismo tiempo que logre cesar la vulneración de derechos encontrada y el restablecimiento de los mismos, si ello resultara posible. En el sentido anterior, la Corte advirtió como necesario realizar un test de ponderación de acuerdo con la jurisprudencia interamericana, denominado test tripartito de uso exclusivo para los casos en que sea necesario imponer una restricción a la libertad de expresión, porque en este caso en particular existió una vulneración a los derechos fundamentales de la señora Luz Darys Moreno Palacio (accionante) y en esta medida, la señora Emily Ratliff (accionada) desbordó los alcances constitucionales establecidos para la libertad de expresión. Al analizar el asunto a partir del test tripartito que evalúa tres componentes fundamentales, a saber: (i) que la limitación se encuentre expresamente contemplada en la ley; (ii) que la misma pretenda garantizar unos determinados objetivos que sean considerados admisibles constitucionalmente; (iii) que aquella limitación sea necesaria para lograr dicho fin propuesto. La Corte advierte que el caso analizado cumple con los tres requisitos señalados por el test, y en consecuencia, en este evento particular, los derechos a la honra y buen

nombre de la señora Luz Darys Moreno Palacio deben ser objeto de amparo constitucional, porque ese tipo de publicaciones están expresamente prohibidas por el ordenamiento jurídico colombiano con el objetivo de salvaguardar la reputación y la dignidad humana de las personas, así como de respetar las garantías propias del debido proceso, en la medida en que la responsabilidad por la comisión de un delito es un asunto reservado exclusivamente a la jurisdicción penal, y cualquier acusación de esta naturaleza que no cuente con el debido respaldo jurisdiccional, viola la garantía constitucional de presunción de inocencia. Finalmente, la Corte manifestó que el ordenamiento jurídico colombiano prohíbe expresamente la creación de listas negativas dirigidas a los empleadores, entendidas como la difusión de información de sus ex trabajadores que impliquen una limitación posterior de su acceso al mercado laboral. Antes bien, dicha prohibición se predica tanto para las empresas empleadoras como para las personas naturales que actúen en tal calidad; situación que, interpretada desde otra perspectiva, puede entenderse como la consagración de un límite a la libertad de expresión de quienes mantienen un vínculo contractual o laboral. En este caso específico, de la señora Emily Ratliff, pues el efecto que tuvo su publicación es el mismo que tienen las denominadas listas negativas, es decir, que la entrada hecha en la red social digital Facebook tuvo una consecuencia equivalente en los derechos fundamentales de la señora Luz Darys Moreno Palacio.

Decisión Final	La Corte Constitucional decidió revocar la decisión proferida en única instancia, y en su lugar procedió a conceder el amparo constitucional solicitado al hallar vulnerados los derechos fundamentales al buen nombre, la honra y la dignidad humana de la señora Luz Darys Moreno Palacio. Sin embargo, dado que durante el trámite de tutela la accionada removió de la red social Facebook la publicación objeto de controversia, la Corte declaró una carencia actual de objeto por hecho superado.
----------------	--

FICHA 8 -

SENTENCIA C-028 DE 2019

ELEMENTO	CONTENIDO
Tipo de Sentencia	Sentencia de Constitucionalidad
Número y Año	C-028 de 2019
Expediente	D-12745
Magistrado Ponente	Alberto Rojas Ríos
Demandante	Josué Daniel Cristiano Jácome
Accionado	Sin accionado específico (acción pública de inconstitucionalidad)
Problema Jurídico	¿El numeral 2 del artículo 77 del Código Sustantivo del Trabajo viola los derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo y los principios mínimos laborales de los empleados del servicio doméstico al establecer un periodo de prueba mediante una presunción legal, sin que el mismo conste por escrito como se exige para la generalidad de los trabajadores?
Obiter Dictum	El accionante interpuso acción pública de inconstitucionalidad por considerar que la norma demandada viola los derechos fundamentales de los empleados domésticos a la igualdad, al trabajo y los principios mínimos laborales establecidos constitucionalmente. El actor sostiene que el apartado demandado incorpora una presunción legal, en virtud de la cual los primeros quince (15) días laborados por los trabajadores del servicio doméstico se entienden automáticamente como periodo de prueba, y asegura que esto entraña un trato desigual y una clara situación de desprotección frente a los demás empleados para quienes "de no haberse estipulado por escrito el respectivo tiempo para el periodo de prueba, estos estarán regulados por las normas generales del contrato de trabajo, es decir se entenderá como no existente y no podrá alegarse por parte del empleador en caso de presentarse un despido injusto". Expresa que, además, la norma acusada parcialmente desconoce que el derecho al empleo proporciona unas condiciones dignas y

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

justas y que esto cobija también a quienes prestan servicios en las labores del hogar. La Universidad Externado de Colombia solicitó la inexequibilidad de la disposición demandada, argumentando que, por naturaleza, el periodo de prueba es funcional al empleador, y que dada su incidencia directa en los derechos del trabajador se exige que en todos los casos conste por escrito, para impedir que pueda desconocerse el término máximo permitido, entre otras cosas porque mientras aquel opera es posible la terminación de la relación laboral sin efectos indemnizatorios. Señala que por ello la excepción aplicada a las trabajadoras domésticas, en punto a la presunción del periodo de prueba, no atiende el hecho de que son pasibles de arbitrariedad ante el despido o desconocimiento de derechos laborales dadas sus circunstancias de vulnerabilidad, y que por ello se hace necesario que conozcan de antemano y por escrito cualquier disposición que afecte sus garantías laborales. Los restantes intervinientes (Universidad Javeriana, Universidad Libre, Universidad del Rosario), así como el Procurador General de la Nación, solicitaron la exequibilidad de la norma demandada. Refieren que, contrario a lo sostenido por el actor, la disposición acusada incorpora una discriminación de carácter positivo, porque el periodo de prueba de quince (15) días resulta más benéfico que el de dos meses previsto para los demás trabajadores en general.

Ratio	Para la Corte Constitucional resulta evidente que el numeral 2 del artículo 77
Decidendi	del Código Sustantivo del Trabajo otorga un tratamiento normativo diferenciado, que distingue a los trabajadores en general y a las trabajadoras que prestan sus servicios en el hogar, en relación con la presunción del periodo de prueba que solamente opera para estas últimas. En efecto, la Corte explicó que el periodo de prueba constituye una excepción al principio constitucional de estabilidad en el empleo, su carácter, por regla general, es de naturaleza facultativa y debe constar por escrito con el fin de evitar que pueda ser utilizado para ampliar indebidamente el periodo de desprotección del trabajador. La Corte, al analizar en profundidad la finalidad de la medida legislativa, encuentra que el numeral 2 del artículo 77 del Código Sustantivo

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

del Trabajo se introdujo a través de un Decreto Legislativo, debido al Estado de Sitio de la época, que posteriormente se convirtió en legislación permanente sin que se realizaran debates o exposición de motivos sobre su contenido específico. La finalidad de carácter protectora no existe, porque la medida impone que las trabajadoras domésticas siempre tengan periodo de prueba, sin necesidad de pactarlo por escrito, cuando para los demás trabajadores que conste por escrito es un requisito de validez del mismo. También explicó la Corte que distinguir a los trabajadores particulares de los trabajadores domésticos para justificar el trato normativo diferenciado, en razón al carácter productivo o del tipo de tarea desempeñada resulta irrazonable, máxime cuando el trabajo doméstico facilita llevar a cabo la actividad productiva de quienes lo contratan y, además, sostiene la vida familiar de manera fundamental. La presunción del periodo de prueba establecida únicamente para trabajadores domésticos es un medio que carece de legitimidad constitucional pues mantiene una distinción odiosa, que no se encuentra justificada bajo ningún criterio razonable de diferenciación.

Decisión Final	La Corte Constitucional decidió declarar INEXEQUIBLE el numeral 2° del artículo 77 del Decreto Ley 2663 de 1950 que establecía: "En el contrato de trabajo de los servidores domésticos se presumen como periodo de prueba los primeros quince (15) días de servicio".
----------------	--

FICHA 9-SENTENCIA C-930 DE 2009

ELEMENTO	CONTENIDO
Tipo de Sentencia	Sentencia de Constitucionalidad
Número y Año	C-930 de 2009
Expediente	D-7754
Magistrado Ponente	Jorge Ignacio Pretelt Chaljub
Demandante	Helber Moreno Porras

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

Accionado	Numeral 6° (parcial) del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo
Problema Jurídico	¿Viola la Constitución el aparte del numeral 6° del artículo 57 del CST que permite al empleador, salvo convención en contrario, descontar del salario o compensar en tiempo las licencias obligatorias concedidas al trabajador (ejercicio del sufragio, desempeño de cargos oficiales transitorios, calamidad doméstica, comisiones sindicales y entierro de compañeros), por vulnerar los principios de dignidad humana, solidaridad, el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, y los derechos de asociación sindical e igualdad?
Obiter Dictum	El demandante argumentó que la norma acusada vulnera la dignidad del trabajador al imponerle una carga económica o de tiempo por ausencias justificadas por motivos cívicos, familiares o sindicales. Intervinieron la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), que solicitó la inexequibilidad, y el Ministerio de la Protección Social, que defendió la constitucionalidad de la norma por respetar la autonomía de la voluntad y el carácter bilateral del contrato. El Procurador General solicitó la inhibición de la Corte respecto a algunas licencias ya reguladas por leyes especiales (sufragio, jurados de votación) y la exequibilidad para los demás casos (calamidad doméstica, comisiones sindicales no públicas y entierro de compañeros).
Ratio Decidendi	La Corte estableció que la obligación de conceder estas licencias es un desarrollo de los principios constitucionales de solidaridad y dignidad humana. Sin embargo, permitir que el costo de estas ausencias recaiga siempre sobre el trabajador (vía descuento salarial o compensación en tiempo) es desproporcionado y viola sus derechos fundamentales cuando la licencia obedece a deberes cívicos impostergables, situaciones de fuerza mayor o el ejercicio de derechos fundamentales como la asociación sindical. La Corte aplicó el principio de favorabilidad y encontró que, en estos casos, la carga no representa un sacrificio excesivo para el empleador, mientras que para el trabajador afecta derechos irrenunciables como el salario y el descanso. Para la licencia por calamidad doméstica, la Corte condicionó su constitucionalidad a que exista un lapso razonable de permiso remunerado.
Decisión Final	La Corte Constitucional determinó que la parte del texto referente a la posibilidad de descontar o compensar el tiempo utilizado en las licencias debía ser declarada inexequible. Sin embargo, mantuvo la validez del resto del numeral, siempre que se interprete que, en los casos aún vigentes, como las

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

licencias por calamidad doméstica distinta al luto, el desempeño de cargos oficiales transitorios no electorales, las comisiones sindicales en el sector privado y la asistencia a entierros de compañeros, el tiempo concedido no puede ser descontado del salario ni compensado con horas adicionales de trabajo.

**FICHA 10- SENTENCIA DE 22 DE OCTUBRE DE 2003 - SALA DE CASACIÓN
LABORAL, CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**

ELEMENTO	CONTENIDO
Tipo de Sentencia	Sentencia de Casación Laboral
Número y Año	22 de octubre de 2003
Expediente	No. 21289
Magistrado Ponente	Eduardo López Villegas
Demandante en Casación	María Virgelina González Gil
Demandado	Luisa María de Jesús Escobar y Otros
Problema Jurídico	¿La muerte de la empleadora constituye una justa causa legalmente reconocida para dar por terminado el contrato de trabajo por servicio doméstico, de manera que no genere obligación de indemnización por despido injustificado?
Obiter Dictum	La demandante promovió demanda ordinaria laboral solicitando el pago de sus acreencias laborales, el reconocimiento de pensión de jubilación e indemnizaciones a las que hubiera lugar conforme a derecho, manifestando que empezó a trabajar como empleada doméstica para la madre de la demandada desde el año 1947 hasta el año 1991 cuando ésta falleció, sin que le reconociera en ningún momento alguna de las prestaciones sociales a las que tenía derecho legalmente y sin que fuera afiliada al Seguro Social con el

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

fin de que pudiera recibir una pensión de vejez al culminar su vida laboral. Por tal motivo solicitó que los herederos de su ex empleadora respondieran por las deudas laborales contraídas por su madre durante la vigencia de la relación laboral. En primera instancia, el juez le reconoció la existencia del contrato de trabajo solo por un lapso de tiempo determinado, por el cual debían reconocerse las prestaciones sociales alegadas. En segunda instancia, fue confirmada esa determinación al no haberse probado de manera suficiente que efectivamente la relación laboral hubiera empezado desde el año 1947, sino desde la fecha en la que fue afiliada al Instituto de Seguros Sociales en el año 1990. Adicionalmente, no hubo condena por despido injusto debido a que el contrato de servicios domésticos es de naturaleza intuitu personae; es decir, que como la ex empleadora falleció, las causas que originaron la prestación del servicio fenecieron con ella, sin que se configurara un despido injustificado que generara obligación indemnizatoria.

Ratio Decidendi Pese a que la Corte Suprema de Justicia en este caso particular no ahondó extensamente en el tema del carácter intuitu personae de los contratos de los trabajadores del servicio doméstico, sí concluyó de manera determinante que el mismo no termina automáticamente con la muerte del empleador, pues esa causa de terminación no está expresamente reglada por el Código Sustantivo del Trabajo, del cual se colige que, si algún efecto jurídico pudiera tener el fallecimiento del empleador, sería únicamente en lo que respecta a la eventual suspensión del vínculo laboral, situación que debe ser analizada según cada caso en concreto atendiendo a sus particularidades específicas. Por lo anterior, la Corte concluye que la muerte del contratante no constituye una justa causa legalmente establecida para la terminación del contrato de trabajo.

Decisión Final La Corte Suprema de Justicia no casó la sentencia objeto de impugnación por no haber tenido una buena argumentación jurídica en los cargos presentados por la parte recurrente, manteniéndose en firme la decisión de segunda instancia.

FICHA 11 -

SENTENCIA STL-5355 DE 2014

ELEMENTO	CONTENIDO
Tipo de Sentencia	Sentencia de Tutela Laboral
Número y Año	STL-5355 de 2014
Magistrado Ponente	Jorge Mauricio Burgos Ruiz
Accionante	Héctor Díaz Molano y Otro
Accionado	Sala de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito de Bogotá
Problema Jurídico	¿El Tribunal accionado vulneró los derechos fundamentales al debido proceso de los accionantes al confirmar la condena relativa a la indemnización moratoria que les fue impuesta durante el trámite de un proceso laboral ordinario, sabiendo que dicha suma económica se deriva del no pago de la prima de servicios, prestación social que fue expresamente negada por el mismo Tribunal en la misma providencia?
Obiter Dictum	Los accionantes fueron demandados en un proceso laboral ordinario promovido por Martha Liliana Otálvaro, quien fuera su empleada de servicios domésticos durante el lapso de tres (3) años. En la demanda laboral se solicitó el reconocimiento y pago de las acreencias laborales que no fueron canceladas durante la vigencia del vínculo laboral y las indemnizaciones a las que hubiera lugar por ese hecho conforme a la legislación vigente. En primera instancia, el Juez de conocimiento accedió a las pretensiones formuladas por la demandante, decisión que fue oportunamente apelada por los accionantes, correspondiéndole el conocimiento del recurso al Tribunal accionado, quien confirmó parcialmente la decisión del juez de primera instancia exceptuando lo referente al pago de la prima de servicios. Los accionantes consideraron que tal situación vulneraba sus derechos fundamentales al debido proceso, puesto que la decisión proferida por el Tribunal, si bien no concedió el reconocimiento de la prima de servicios, confirmó lo relativo a la

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

	indemnización moratoria por no pago de acreencias laborales, sabiendo que dicha indemnización se derivaba precisamente del no pago de la prima de servicios, entonces adujeron que no hubo congruencia lógica en la sentencia de segunda instancia, situación que a su juicio constituye una vía de hecho judicial.
Ratio Decidendi	En sede de tutela contra providencia judicial, la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral, concluyó que el Tribunal accionado acertó en el no reconocimiento de la prima de servicios a favor de la trabajadora doméstica, toda vez que esa prestación social no se remunera a los trabajadores del servicio doméstico debido a que ellos prestan su servicio en unidades familiares que no tienen como objetivo fundamental desarrollar una actividad económica ni obtener utilidades de carácter comercial. Sobre la indemnización moratoria establecida legalmente, indicó que fue acertada la decisión adoptada por el Tribunal en mantenerla, pues independientemente del reconocimiento o no de la prima de servicios, se condenó a los accionantes por la actuación de mala fe evidenciada en el no pago oportuno de las demás acreencias laborales a las que sí tienen derechos reconocidos legalmente los trabajadores del servicio doméstico conforme a la normatividad laboral vigente.
Decisión Final	Por lo expresado anteriormente, la Corte Suprema de Justicia negó el amparo constitucional solicitado al no haber encontrado la configuración de una vía de hecho en la decisión proferida por el Tribunal Superior de Bogotá, Sala de Descongestión Laboral, manteniéndose en firme la providencia cuestionada.

FICHA 12 - SENTENCIA CSJ- 92889 DE 2023

ELEMENTO	CONTENIDO
Tipo de Sentencia	Casación Laboral
Número y Año	SL384-2023
Magistrado Ponente	Dolly Amparo Caguasango Villota

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

Accionante	Edgar Mauricio Román Palacio
Accionado	ARUS S.A.
Problema Jurídico	¿Un trabajador diagnosticado con linfoma cutáneo (cáncer de piel) tiene derecho a la protección de estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 cuando al momento de su despido no presentaba incapacidades médicas, no había iniciado tratamiento, continuaba laborando normalmente y no tenía restricciones que afectaran su desempeño laboral?
Obiter Dictum	El trabajador fue gerente de proyectos desde abril de 2015 hasta noviembre de 2016. Durante ese tiempo fue diagnosticado con un tipo de cáncer en la piel y notificó a la empresa sobre su condición. La compañía lo despidió sin justa causa y sin solicitar autorización al Ministerio del Trabajo. El demandante alegó que su desvinculación fue discriminatoria por motivos de salud y solicitó reintegro e indemnización especial. La empresa argumentó que el despido obedeció a problemas de rendimiento laboral y que el trabajador no presentaba limitaciones para trabajar. Tanto el juzgado como el tribunal absolvieron a la empresa.
Ratio Decidendi	La Corte reafirmó que tener una enfermedad grave no activa automáticamente la estabilidad laboral reforzada. Para que aplique la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 deben cumplirse tres condiciones: primero, que exista una limitación real y evidente que dificulte el desempeño laboral; segundo, que el empleador conozca esa situación; y tercero, que no haya justificación válida para el despido. En este caso, aunque la empresa conocía el diagnóstico de cáncer, las pruebas demostraron que para la fecha del despido el trabajador no tenía incapacidades, no recibía tratamiento, laboraba con normalidad y él mismo declaró que su condición no le impedía trabajar. La historia clínica solo evidenció consultas médicas y exámenes preparatorios, pero no restricciones laborales, ausentismo significativo ni deterioro en su capacidad de trabajo. Lo determinante no es la gravedad potencial de la enfermedad sino la afectación actual y comprobable en el momento de la terminación del contrato.

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

Decisión Final	La Corte decidió no casar la sentencia del Tribunal, confirmando la absolución de la empresa ARUS S.A. El trabajador no logró demostrar que su condición de salud al momento del despido le generaba una limitación laboral relevante que activara la protección especial, por lo que no procedió el reintegro ni la indemnización solicitada.
----------------	--

FICHA 13 - SENTENCIA CSJ SL2809-2024

ELEMENTO	CONTENIDO
Tipo de Sentencia	Casación Laboral
Número y Año	SL2809-2024
Magistrado Ponente	Ana María Muñoz Segura
Accionante	Gloria Elena Colorado Hernández
Accionado	Administradora Colombiana de Pensiones (Colpensiones) y Yudy Astrid Zapata Idárraga (litisconsorte necesaria)
Problema Jurídico	¿Una mujer que estuvo casada con el causante pero se divorció años antes de su fallecimiento tiene derecho a la pensión de sobrevivientes cuando la separación fue causada por violencia intrafamiliar que ella sufrió durante el matrimonio, aun cuando no exista una sentencia o decisión administrativa que formalmente declare probado el maltrato?
Obiter Dictum	Gloria Elena estuvo casada con Gonzalo Muñoz desde 1979 hasta 2003, cuando se divorciaron. Él posteriormente contrajo matrimonio con Yudy Astrid en 2007 hasta su muerte en 2018, momento en que era pensionado. Gloria Elena solicitó la pensión de sobrevivientes alegando que su divorcio fue consecuencia de violencia intrafamiliar. Presentó como pruebas una

	denuncia ante la Comisaría de Familia en 2002 por maltrato físico y verbal, una medida de protección provisional, y la demanda de divorcio donde detallaba años de agresiones físicas y psicológicas. El proceso de denuncia no culminó porque las partes no asistieron a la audiencia, y el divorcio terminó con una conciliación donde él se comprometía a dar alimentos para los hijos. El juzgado le otorgó el sesenta y cinco punto cinco por ciento de la pensión, el Tribunal modificó a cincuenta por ciento para cada cónyuge aplicando perspectiva de género. Yudy Astrid apeló argumentando que las pruebas eran insuficientes al no existir una decisión que declarara probada la violencia.
Ratio Decidendi	La Corte reafirmó que según la Ley 797 de 2003 se requiere convivencia de cinco años para acceder a la pensión de sobrevivientes. Sin embargo, la jurisprudencia ha reconocido excepciones cuando la cónyuge fue víctima de violencia intrafamiliar, pues exigirle convivencia en esas circunstancias equivaldría a privarla del derecho y reprocharle haber buscado proteger su integridad. Para ser considerada víctima de violencia intrafamiliar no se requiere necesariamente una sentencia o decisión administrativa que lo declare, pues esto sería revictimizante e ignoraría la realidad de estas situaciones. Las estadísticas muestran que la mayoría de denuncias quedan en etapa de indagación porque las víctimas enfrentan costos psicológicos altos, sentimientos de culpa, dependencia económica del agresor, vínculos emocionales y temor a represalias. Exigir siempre un pronunciamiento formal desconocería la dinámica y naturaleza de la violencia intrafamiliar. En este caso quedó acreditado el maltrato mediante la denuncia de 2002 donde relató agresiones verbales y físicas presenciadas por su hija, la medida de protección ordenada, y la demanda de divorcio que detallaba años de maltratos, embriaguez, insultos y agresiones. El que el proceso terminara en conciliación no desvirtúa la violencia sufrida sino que confirma la dependencia económica que tenía del causante. Sin embargo, la Corte señaló que el Tribunal erró al usar perspectiva de género para justificar una división igualitaria de la pensión,

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

	pues este enfoque debe aplicarse cuando las circunstancias lo ameriten y no automáticamente para lograr proporciones iguales.
Decisión Final	La Corte decidió no casar la sentencia del Tribunal que otorgó el cincuenta por ciento de la pensión de sobrevivientes a Gloria Elena Colorado a partir del treinta de junio de 2021, y redujo en igual proporción la pensión que venía recibiendo Yudy Astrid. Confirmó que Gloria Elena tiene derecho a la prestación pese al divorcio porque quedó demostrada la violencia intrafamiliar que motivó la separación.

FICHA 14 -- SENTENCIA CSJ SL3098-2023

ELEMENTO	CONTENIDO
Tipo de Sentencia	Casación Laboral
Número y Año	SL3098-2023
Magistrado Ponente	Ana María Muñoz Segura
Accionante	Mauricio Ramírez Vanegas
Accionado	Administradora Colombiana de Pensiones (Colpensiones) y Abigail Rodríguez de Ortiz (litisconsorte necesaria - madre del causante)
Problema Jurídico	¿El compañero permanente supérstite de una pareja del mismo sexo tiene derecho a la pensión de sobrevivientes cuando logra demostrar que convivió de manera real y efectiva durante más de cinco años continuos con el causante pensionado antes de su fallecimiento, considerando las particularidades probatorias que rodean estas relaciones históricamente discriminadas?
Obiter Dictum	Mauricio Ramírez convivió con José Lynton Rodríguez durante más de veinte años en una relación de pareja del mismo sexo caracterizada por solidaridad,

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

ayuda mutua y afecto hasta el fallecimiento de este último el diecisiete de mayo de 2015. El causante era pensionado y se encargaba de los gastos del hogar. Mauricio solicitó la pensión de sobrevivientes pero Colpensiones la negó mediante resolución del veintiséis de enero de 2016, argumentando que no se acreditaron los requisitos de convivencia y dependencia económica. La entidad había reconocido previamente la pensión a la madre del fallecido. Tanto el juzgado como el Tribunal le otorgaron la pensión al demandante en su totalidad, ordenando a la madre devolver lo recibido. Colpensiones apeló sosteniendo que la relación entre los dos hombres era simplemente de socios o de trabajador-empleador, basándose en comprobantes de pago, créditos hipotecarios y registros laborales, y que las pruebas eran insuficientes para demostrar una verdadera convivencia como pareja.

Ratio Decidendi	La Corte reiteró que cuando fallece un pensionado se requiere acreditar convivencia de cinco años continuos para acceder a la pensión de sobrevivientes, esto con el fin de evitar fraudes o convivencias de última hora. Sin embargo, tratándose de parejas del mismo sexo, el juez debe aplicar perspectiva de género y considerar las circunstancias particulares sociales, culturales, religiosas y familiares que rodearon la relación, dado que históricamente han sido discriminadas. Las parejas homosexuales gozan de la misma libertad probatoria que las heterosexuales para demostrar la convivencia, sin requerimientos formales o pruebas solemnes específicas. La existencia de comprobantes de pago, préstamos o relaciones laborales entre dos personas no excluye la posibilidad de un vínculo amoroso, pues estos documentos más bien reflejan apoyo económico mutuo, transparencia en las transacciones y responsabilidades compartidas propias de una pareja. No existe prohibición legal de que entre dos personas surja una relación sentimental en el marco de vínculos laborales o comerciales. El Tribunal valoró correctamente declaraciones extrajuicio y testimonios que demostraron la convivencia real y efectiva durante más de cinco años con lazos de solidaridad y afecto. Colpensiones no logró demostrar errores manifiestos en la valoración probatoria, sino que presentó una interpretación personal de las pruebas sin
--------------------	--

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

	señalar en qué consistieron los yerros del juzgador ni su trascendencia en la decisión.
Decisión Final	La Corte decidió no casar la sentencia del Tribunal que condenó a Colpensiones a reconocer y pagar la sustitución pensional al ciento por ciento a Mauricio Ramírez a partir del diecisiete de mayo de 2015, junto con el retroactivo indexado y mesadas adicionales. Confirmó que quedó acreditada la convivencia de más de cinco años entre los compañeros permanentes del mismo sexo. Condenó en costas a Colpensiones y fijó agencias en derecho por diez millones seiscientos mil pesos a favor del opositor.

FICHA 15 -- SENTENCIA CSJ SL5584-2017

ELEMENTO	CONTENIDO
Tipo de Sentencia	Casación Laboral
Número y Año	SL5584-2017
Magistrado Ponente	Jorge Luis Quiroz Alemán
Accionante	Diego Sepúlveda Bedoya, Carmenza Gutiérrez Jaramillo, María Piedad Valencia Mejía y Nohora Cristina Oliveros Díaz
Accionado	Empresa de Telecomunicaciones de Pereira S.A. E.S.P.
Problema Jurídico	¿Los trabajadores que son programados en turnos operativos durante fines de semana y permanecen disponibles las veinticuatro horas desde sus hogares para atender eventuales problemas mediante equipos tecnológicos suministrados por el empleador, tienen derecho al pago de esas jornadas como trabajo suplementario, aun cuando no sean llamados efectivamente a desarrollar alguna tarea específica?

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

Obiter Dictum	Los demandantes eran técnicos de planta con jornada ordinaria de cinco días semanales de ocho horas cada una, pero fueron programados para turnos operativos algunos sábados, domingos y festivos entre 2004 y 2007. Durante estos turnos debían permanecer disponibles las veinticuatro horas desde sus residencias con equipos portátiles suministrados por la empresa para monitorear remotamente las centrales telefónicas, revisar alarmas, estado de procesadores, solucionar fallas que implicaran suspensión del servicio, reportar anomalías y trasladarse físicamente a las centrales solo cuando el problema no pudiera resolverse remotamente. El juzgado condenó a la empresa al pago y reliquidación de prestaciones. El Tribunal revocó considerando que era simple disponibilidad sin trabajo efectivo y que debía demostrarse trabajo habitual a domicilio o prestación real del servicio, no bastando la mera disponibilidad. La empresa reconoció haber pagado algunas horas extras pero los trabajadores reclamaban el pago integral de los turnos completos.
Ratio Decidendi	La Corte estableció que el simple sometimiento del trabajador a disponibilidad durante turnos programados por el empleador le da derecho a devengar jornada suplementaria, así no sea llamado efectivamente a desarrollar alguna tarea. Esto se fundamenta en que durante esos períodos el trabajador no puede desarrollar actividad alguna de tipo personal o familiar pues debe estar presto al llamado de su empleador para atender inconvenientes relacionados con el servicio. El Tribunal incurrió en error al concluir que la sola disponibilidad no daba derecho al pago sino cuando se materializara realmente alguna actividad. Las pruebas documentales demostraron que los trabajadores estaban bajo las órdenes del empleador con limitación para desarrollar actividades ajenas a las laborales, debiendo monitorear remotamente las centrales desde equipos portátiles y solucionar daños a distancia o trasladándose físicamente cuando fuera necesario. Los testimonios confirmaron que durante los turnos de veinticuatro horas en fines de semana debían revisar daños y estado de centrales periódicamente, estar disponibles para llamados de vigilantes ante

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

	alarmas, y que esto les impedía realizar actividades familiares normales. El hecho de que la empresa reconociera algunas horas extras no se compadecía con la realidad de que cuando eran programados para turnos operativos estaban disponibles integralmente bajo órdenes del empleador sin importar hora ni momento.
Decisión Final	La Corte casó la sentencia del Tribunal que había absuelto a la empresa y en su lugar confirmó la sentencia de primera instancia que condenó a pagar las sumas correspondientes a cada trabajador por reliquidación de cesantías, intereses, primas y demás prestaciones derivadas del reconocimiento de las jornadas suplementarias trabajadas durante los turnos operativos. Declaró probada parcialmente la prescripción respecto de acreencias anteriores al doce de febrero de 2004. Condenó en costas de segunda instancia a la demandada.

Anexo 2. sentencias del juzgado tercero laboral del Circuito de Pasto

FICHA 16: SOLICITUD DE TERMINACIÓN POR TRANSACCIÓN - PROCESO 2023-00323

ELEMENTO	DESCRIPCIÓN
Identificación del caso	Radicado: 52001310500320230032300. Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pasto. Fecha de solicitud: 23 de enero de 2024. Tipo de actuación: Solicitud de cierre definitivo por acuerdo transaccional.
Partes procesales	Demandante: Floriberto Ortiz García (C.C. 87.551.771). Demandados: Jenifer Alejandra Palacios Erazo (C.C. 1.126.445.865) y Lorena Andrea Palacios Ibarra (C.C. 52.855.057), como herederas de Carlos Laureano Palacios Caicedo. Apoderado demandante: Bryan Geovanny Jativa Ramos.
Hechos relevantes	Las partes alcanzaron un acuerdo conciliatorio extrajudicial para dirimir la controversia laboral que fundamentaba el proceso ordinario. El demandante y las herederas del demandado fallecido llegaron a una transacción que

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

	satisfizo las pretensiones económicas reclamadas, permitiendo poner fin anticipado al litigio mediante pago total de las obligaciones laborales discutidas.
Pretensiones	El demandante solicitó al juzgado aprobar el cierre definitivo del proceso judicial dado que se había alcanzado un acuerdo transaccional satisfactorio entre las partes, eliminando cualquier controversia pendiente sobre derechos laborales reclamados.
Argumentos jurídicos	El apoderado fundamentó la solicitud en el cumplimiento total de las obligaciones económicas acordadas entre las partes, conforme a los principios de autonomía de la voluntad y solución alternativa de conflictos. La transacción cumplió con los requisitos legales para terminar el proceso sin necesidad de sentencia, respetando los derechos mínimos irrenunciables del trabajador mediante compensación económica acordada.
Criterios interpretativos	El juzgado aplicó los principios de favorabilidad en la transacción laboral, verificando que el acuerdo no vulnerara derechos mínimos e irrenunciables. Se privilegió la autonomía de la voluntad de las partes y la eficacia de los mecanismos autocompositivos de solución de conflictos, validando que la transacción cumpliera con estándares de equidad y legalidad propios del derecho laboral.
Decisión adoptada	El juzgado aprobó el acuerdo transaccional y ordenó el cierre definitivo y archivo del proceso 2023-00323, reconociendo que las partes habían resuelto satisfactoriamente sus diferencias mediante el pago total de las obligaciones laborales. La decisión hace tránsito a cosa juzgada, impidiendo nueva demanda por los mismos hechos.
Observaciones	El documento refleja la efectividad de los mecanismos de solución consensuada en materia laboral. La actuación del apoderado garantizó los derechos del trabajador mediante acuerdo satisfactorio, evitando prolongación innecesaria del litigio. La decisión evidencia la validez de la transacción como mecanismo legítimo de terminación procesal cuando se respetan garantías mínimas laborales.

FICHA 17: SENTENCIA ADVERSA CON CONSULTA - PROCESO 2023-00364

ELEMENTO	DESCRIPCIÓN
Identificación del caso	Radicado: 52001310500320230036400. Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pasto. Fecha de audiencia: 20 de junio de 2025. Proceso ordinario laboral. Jueza: Luz Amalia Andrade Arévalo.
Partes procesales	Demandante: Adonias Joaquín Córdoba Rodríguez (C.C. 12.890.170). Apoderado: Víctor Julio Quijano Melo (T.P. 27.163 CSJ). Demandada: Escoba Mágica S.A.S. (NIT 891.223.774-2), representada por María Candelaria Gavilanes Cortés (C.C. 30.710.082). Apoderada: María Amalia Cárdenas Luna (T.P. 299.856 CSJ).
Hechos relevantes	El trabajador laboró para la empresa desde el 16 de abril de 2021 hasta el 30 de mayo de 2023 en tres relaciones contractuales sucesivas. Durante su vinculación presentó múltiples incapacidades médicas por afecciones oftalmológicas y gástricas. La empresa terminó unilateralmente el contrato mediante nota de despido. El demandante alegó despido injustificado y desconocimiento de estabilidad laboral reforzada por su condición de salud, reclamando indemnizaciones, prestaciones sociales y sanciones por omisión de aportes pensionales.
Pretensiones	Declaración de contrato a término indefinido. Indemnización por despido sin justa causa según artículo 64 CST. Indemnización de 180 días de salario por vulneración de estabilidad laboral reforzada conforme Ley 361 de 1997. Indemnización por no consignación de aportes pensionales. Reconocimiento y pago de prestaciones sociales adeudadas.
Argumentos jurídicos	Demandante: Configuración de contrato único a término indefinido pese a fraccionamiento formal. Despido discriminatorio por condición de salud que amerita protección especial. Incumplimiento sistemático de obligaciones de seguridad social. Demandada: Cumplimiento oportuno de todas las obligaciones laborales y de seguridad social. Inexistencia de fuero de salud al

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

	momento del despido. Buena fe en la actuación patronal. Pago completo de liquidación e indemnización legal.
Criterios interpretativos	La jueza determinó la existencia de contrato único a término indefinido desde abril 2021 hasta mayo 2023, superando el fraccionamiento contractual artificial. Aplicó el principio de primacía de la realidad sobre las formas. Sin embargo, encontró probado el cumplimiento de obligaciones laborales por la empleadora, incluyendo pago de cesantías, liquidación final e indemnización por despido. Valoró la buena fe patronal y el cobro de lo no debido al verificarse pagos realizados.
Decisión adoptada	PRIMERO: Declaró existencia de contrato a término indefinido del 16/04/2021 al 30/05/2023 terminado unilateralmente por la empleadora. SEGUNDO: Declaró probadas excepciones de buena fe y cobro de lo no debido, absolviendo a la demandada de todas las pretensiones. TERCERO: Condenó al demandante en costas por 2 días SMLMV, posteriormente exoneradas por renuncia expresa de la demandada. CUARTO: Ordenó consulta ante Tribunal Superior por sentencia adversa al trabajador.
Observaciones	Sentencia favorable a la empleadora fundamentada en prueba del cumplimiento de obligaciones laborales. La consulta obligatoria protege al trabajador ante decisiones adversas. La renuncia a costas por la demandada evidenció actitud conciliatoria. El caso ilustra la importancia de la carga probatoria del trabajador frente a excepciones de pago y buena fe debidamente acreditadas por el empleador mediante documentación completa.

FICHA 18: CONCILIACIÓN TOTAL - PROCESO 2023-00322

ELEMENTO	DESCRIPCIÓN
Identificación del caso	Radicado: 52001310500320230032200. Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pasto. Fecha: 28 de agosto de 2024. Audiencia de conciliación Art. 77 CPT y SS. Jueza: Luz Amalia Andrade Arévalo.

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

Partes procesales	Demandante: Karen Sharlot Calderón Zúñiga (C.C. 1.233.189.454). Apoderado: José Alberto Botina Martínez (T.P. 222.543 CSJ). Demandado: Nelson Rojas Rojas (C.C. 4.506.573). Apoderada: María Angélica Hernández Montenegro.
Hechos relevantes	Las partes arribaron a la audiencia de conciliación con ánimo conciliatorio manifiesto, logrando acuerdo total sobre las pretensiones formuladas en el proceso ordinario laboral. La negociación permitió establecer un monto global de diecisiete millones de pesos como compensación integral, estructurado en condonación de deuda preexistente por cinco millones quinientos mil pesos y pago efectivo de once millones quinientos mil pesos, solucionando definitivamente la controversia laboral.
Pretensiones	La demandante reclamaba reconocimiento de derechos laborales derivados de una relación de trabajo con el demandado, buscando compensación económica por prestaciones sociales, salarios y demás acreencias laborales que consideraba adeudadas durante el período de vinculación laboral discutido en el proceso.
Argumentos jurídicos	El acuerdo conciliatorio se fundamentó en la autonomía de la voluntad de las partes para disponer de sus derechos mediante transacción que satisficiera mutuamente sus intereses. La compensación incluye condonación recíproca de deuda que la demandante tenía con el demandado, más pago en efectivo inmediato. El juzgado verificó que el acuerdo no vulnerara derechos mínimos irrenunciables, considerando que existía controversia sobre la existencia misma del contrato laboral.
Criterios interpretativos	El juzgado aplicó el principio de favorabilidad verificando que la conciliación respetara derechos fundamentales del trabajador. Consideró válida la compensación mediante condonación de obligaciones recíprocas sumada al pago directo. Privilegió la solución consensuada como mecanismo eficaz de terminación procesal. Ponderó que la discusión sobre la existencia del contrato justificaba la transacción acordada, sin que existiera vulneración de garantías mínimas laborales.

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

Decisión adoptada	PRIMERO: Aprobó conciliación total entre las partes por \$17.000.000. SEGUNDO: Ordenó a Nelson Rojas Rojas pagar \$11.500.000 el 29/08/2024 a cuenta del apoderado de la demandante, más \$5.500.000 por condonación de deuda. TERCERO: Declaró tránsito a cosa juzgada y mérito ejecutivo del acuerdo. CUARTO: Ordenó terminación y archivo del proceso. QUINTO: Remitió acta a las partes y registro en sistema Justicia Siglo XXI.
Observaciones	La conciliación evidencia la efectividad de los mecanismos autocompositivos en sede judicial. La estructuración del pago mediante condonación recíproca y desembolso directo facilitó el acuerdo. El otorgamiento de mérito ejecutivo protege el cumplimiento. La terminación inmediata del proceso benefició a ambas partes evitando prolongación del litigio. El caso demuestra la importancia del acompañamiento judicial en construcción de soluciones equitativas y sostenibles.

FICHA 19: SENTENCIA CON APELACIÓN - PROCESO 2023-00411

ELEMENTO	DESCRIPCIÓN
Identificación del caso	Radicado: 52001310500320230041100. Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pasto. Fecha: 20 de agosto de 2025. Proceso ordinario laboral. Jueza: Luz Amalia Andrade Arévalo.
Partes procesales	Demandante: Maribel Vásquez Imbajoa (C.C. 36.950.249). Apoderada: Liseth Acosta Obando (T.P. 283.936 CSJ). Demandada: Olga Muñoz Riascos (C.C. 27.067.332). Apoderado: Lucio Alberto Paredes Galarraga (T.P. 118.958 CSJ).
Hechos relevantes	La trabajadora prestó servicios domésticos desde el 31 de diciembre de 1999 hasta el 30 de septiembre de 2023, durante casi 24 años. La empleadora realizó pagos parciales de prestaciones mediante liquidaciones anuales, pero no afilió a la trabajadora al sistema de seguridad social integral salvo desde junio 2017 cuando se realizaron 179 semanas de cotizaciones. La demandante presentó queja por acoso laboral ante el Ministerio del Trabajo y denuncia

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

	penal por malos tratos. La demandada alegó contratos sucesivos a término fijo con liquidación periódica.
Pretensiones	Declaración de contrato a término indefinido desde 1999 hasta 2023. Pago de prestaciones sociales adeudadas (cesantías, intereses, vacaciones, prima, auxilio de transporte). Cálculo actuarial por omisión de aportes pensionales durante todo el período laboral. Indemnización moratoria por no pago de prestaciones. Indemnización por no consignación de cesantías. Reajuste salarial. Indexación de condenas.
Argumentos jurídicos	Demandante: Existencia de contrato único a término indefinido por más de dos décadas. Los pagos parciales no liberan al empleador de obligaciones legales completas. Grave omisión en afiliación a seguridad social. Violación sistemática de derechos mínimos irrenunciables. Demandada: Contratos sucesivos a término fijo con liquidación anual completa firmada por la trabajadora. Afiliación al SISBEN para cobertura en salud. Pago de todas las prestaciones según liquidaciones presentadas por la propia demandante. Prescripción de acreencias anteriores a tres años.
Criterios interpretativos	La jueza aplicó el principio de primacía de la realidad sobre las formas contractuales, determinando la existencia de un contrato único a término indefinido de casi 24 años. Declaró probada parcialmente la excepción de prescripción para prestaciones causadas antes del 6 de mayo de 2019 (tres años antes de la demanda). Reconoció pagos parciales de \$7.307.089 que debían deducirse de las condenas. Ordenó cálculo actuarial por todo el período excepto las 179 semanas efectivamente cotizadas desde junio 2017.
Decisión adoptada	PRIMERO: Declaró contrato indefinido del 31/12/1999 al 30/09/2023. SEGUNDO: Condenó a pagar cesantía \$8.745.488, intereses \$224.730, vacaciones \$956.403, prima \$2.623.125, auxilio transporte \$6.037.831, indemnización por no consignación cesantías \$20.624.181, indemnización moratoria \$19.333 diarios desde 01/10/2023. TERCERO: Cálculo actuarial ante Colpensiones salvo 179 semanas cotizadas. CUARTO: Declaró prescripción parcial y pago parcial. QUINTO: Absolvió demás pretensiones.

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

	SEXTO: Condenó en costas por 5 SMLMV. Se concedió apelación a la demandada.
Observaciones	Sentencia paradigmática sobre protección del trabajo doméstico de largo plazo. La jueza superó formalismos contractuales para reconocer realidad laboral de casi un cuarto de siglo. Aplicó correctamente prescripción trienal sin desconocer derechos vigentes. El reconocimiento de pagos parciales evitó enriquecimiento sin causa. La condena al cálculo actuarial repara omisión grave en seguridad social pensional. Las costas elevadas (5 SMLMV) reflejan complejidad y duración del proceso. La apelación permitirá revisión de segunda instancia.

FICHA 20: SENTENCIA CONFIRMADA EN SEGUNDA INSTANCIA - PROCESO**2023-00331**

ELEMENTO	DESCRIPCIÓN
Identificación del caso	Radicado: 520013105003-2023-00331-02 (445). Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pasto - Sala Laboral. Fecha: 24 de julio de 2025. Magistrado Ponente: Luis Eduardo Ángel Alfaro. Primera instancia: Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pasto, sentencia del 30/07/2024.
Partes procesales	Demandante: Teresa de Jesús Jojoa Matabanchoy. Demandada: Nidia Stella Moncayo Ortiz. Apelante: Parte demandada. La primera instancia condenó a la demandada al pago de cálculo actuarial pensional por el período del 30/11/2007 al 24/02/2011.
Hechos relevantes	La trabajadora prestó servicios de aseo, cocina y diligencias en la residencia de la demandada ubicada en el Conjunto Baviera casa 8, Parque Bolívar de Pasto, entre abril 2007 y febrero 2011, devengando \$150.000 mensuales. La empleadora no realizó aportes a pensión, salud, riesgos profesionales ni consignó cesantías. La demandante nació el 12/03/1958 y cumplió 57 años

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

	en 2015, quedando impedida de acceder a pensión de vejez por falta de cotizaciones durante ese período laboral crucial.
Pretensiones	Declaración de contrato a término indefinido del 15/04/2007 al 30/11/2011. Mesadas pensionales dejadas de percibir desde enero 2022 por omisión de aportes pensionales. Indemnización plena de perjuicios de 100 SMLMV por angustia y desestabilidad económica. Condena extra y ultra petita. Costas y agencias en derecho.
Argumentos jurídicos	Primera instancia: Declaró probada la prestación personal y subordinación, configurando contrato laboral. La ausencia de cotizaciones pensionales entre 2007-2011 quedó demostrada con reporte de semanas cotizadas. Aplicó artículos 20, 22 y 161 Ley 100/93 sobre obligación de cotizar y pago de cálculo actuarial cuando no se realizaron aportes oportunamente. Apelación demandada: Inconsistencias en extremos temporales entre demanda y testimonios. Inexistencia de subordinación real. Contrato de prestación de servicios con autonomía. Supervisión no implica subordinación laboral.
Criterios interpretativos	El Tribunal aplicó los artículos 60 y 61 CPL sobre valoración integral de prueba con libre formación de convencimiento. Activó presunción del Art. 24 CST al estar probada la prestación personal del servicio, correspondiendo a la demandada desvirtuar la presunción laboral. Aplicó jurisprudencia de la Corte Suprema (sentencias 42167/2012, 25580/2006, SL-905-2013) sobre determinación aproximada de extremos temporales cuando existe certeza de prestación del servicio en período específico aunque no coincida exactamente.
Decisión adoptada	PRIMERO: CONFIRMÓ íntegramente la sentencia de primera instancia que declaró contrato indefinido del 30/11/2007 al 24/02/2011 y ordenó cálculo actuarial pensional. SEGUNDO: Condenó en costas de segunda instancia a la demandada por 1 SMLMV a favor de la demandante. TERCERO: Ordenó notificación por estados electrónicos y devolución del expediente al juzgado de origen una vez en firme. El Tribunal desestimó completamente los argumentos del recurso de apelación.

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

Observaciones	Sentencia de segunda instancia que ratifica protección al trabajo doméstico y obligación ineludible de cotización pensional. El Tribunal validó la valoración probatoria de primera instancia destacando coherencia y verosimilitud de testimonios de Edwin Jojoa (portero del conjunto) y Gloria Ortega (vecina). Descartó testimonios de quienes no tuvieron intermediación con la trabajadora. Aplicó jurisprudencia consolidada sobre determinación aproximada de extremos temporales. La confirmación total evidencia solidez de la sentencia original. Protege derecho fundamental a pensión vulnerado por omisión patronal.
---------------	--

FICHA 21: CONCILIACIÓN CON CÁLCULO ACTUARIAL - PROCESO 2023-00075

ELEMENTO	DESCRIPCIÓN
Identificación del caso	Radicado: 52001310500320230007500. Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pasto. Fecha: 21 de mayo de 2024. Audiencia de conciliación Art. 77 CPT y SS. Jueza: Luz Amalia Andrade Arévalo.
Partes procesales	Demandante: Gloria Patricia López Moncayo (C.C. 66.656.847). Apoderado: Juan Carlos Barrios Tierradentro. Demandados: Martha Alicia López de Salim (C.C. 27.073.863) y Nizar Salim Mahmoud (C.C. 98.380.437). Apoderado: Javier Mauricio Unigarro Paredes (T.P. 293.240 CSJ).
Hechos relevantes	Las partes arribaron a la audiencia con predisposición conciliatoria, logrando acuerdo sobre la totalidad de las pretensiones del proceso laboral. La negociación contempló tres componentes: pago directo de veinticuatro millones de pesos, reconocimiento del cálculo actuarial ya pagado en Colpensiones por ocho millones quinientos noventa y seis mil quinientos cuarenta y tres pesos, y devolución de depósito judicial por seiscientos ochenta y siete mil quinientos once pesos, totalizando treinta y tres millones doscientos ochenta y cuatro mil cincuenta y cuatro pesos.

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

Pretensiones	La demandante reclamaba reconocimiento de derechos laborales derivados de relación de trabajo con los demandados, incluyendo prestaciones sociales adeudadas y compensación por omisión de aportes al sistema de seguridad social en pensiones, buscando tutela judicial efectiva de sus derechos mínimos irrenunciables como trabajadora.
Argumentos jurídicos	El acuerdo conciliatorio se estructuró reconociendo múltiples componentes de la acreencia laboral. Los demandados aceptaron responsabilidad por obligaciones pensionales mediante pago del cálculo actuarial en Colpensiones, garantizando el derecho fundamental a la seguridad social de la trabajadora. El pago directo de veinticuatro millones compensó prestaciones sociales y demás acreencias. La inclusión del depósito judicial previo evidenció buena fe de las partes en búsqueda de solución integral.
Criterios interpretativos	El juzgado verificó que la conciliación respetara derechos mínimos irrenunciables de la trabajadora, validando la estructuración tripartita del acuerdo. Consideró que el pago del cálculo actuarial en Colpensiones satisfacía la obligación pensional de manera adecuada, protegiendo el derecho fundamental a la seguridad social. Ponderó que existía discusión sobre extremos temporales y jornada laboral, justificando la transacción sin vulneración de garantías constitucionales. Aplicó principio de favorabilidad en la homologación judicial del acuerdo.
Decisión adoptada	PRIMERO: Aprobó conciliación total por \$33.284.054. SEGUNDO: Ordenó pagar \$24.000.000 el 24/05/2024 en cuenta del hijo de la demandante (Herin Jharol Ramos López), sin descuentos; reconoció \$8.596.543 de cálculo actuarial pagado en Colpensiones; y \$687.511 de depósito judicial. TERCERO: Declaró cosa juzgada y mérito ejecutivo. CUARTO: Ordenó terminación y archivo por no vulneración de derechos irrenunciables. QUINTO: Remitió acta y registro en Justicia XXI.
Observaciones	Conciliación integral que evidencia madurez negociadora de las partes y sus apoderados. La estructuración tripartita del pago demuestra análisis detallado de componentes de la obligación laboral. El reconocimiento del cálculo actuarial pagado ante Colpensiones protege efectivamente el derecho

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

	pensional de la trabajadora. La autorización para pago a través del hijo facilita ejecución práctica. El juzgado cumplió función de garante de derechos mínimos. El caso ilustra efectividad de conciliación judicial en procesos laborales complejos.
--	--

FICHA 22: SENTENCIA CON CULPA PATRONAL - PROCESO 2023-00031

ELEMENTO	DESCRIPCIÓN
Identificación del caso	Radicado: 52001310500320230003100. Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pasto. Fecha: 8 de abril de 2024. Proceso ordinario laboral. Jueza: Luz Amalia Andrade Arévalo.
Partes procesales	Demandante: Alba Leidy Timarán Castro (C.C. 1.085.288.074). Apoderada: Carolina Santander. Demandados: José Fabián Espinosa Mora y Sociedad F y E S.A.S., propietarios del establecimiento "Finca La Estancia Chachagú Nariño". Apoderada: Carmen Elizabeth Villota Villota.
Hechos relevantes	La trabajadora laboró en la finca turística desde el 21 de enero hasta el 30 de noviembre de 2020. Durante su vinculación sufrió accidente laboral que le generó lesiones oftalmológicas y psicológicas graves. La demandante fue atendida en Fundación Hospital San Pedro y Clínica Oftalmológica Unigarro, obteniendo dictamen de pérdida de capacidad laboral de la Junta de Calificación de Invalidez de Nariño. La empleadora no suministró elementos de protección personal, capacitaciones ni afilió al sistema de seguridad social, configurando culpa patronal en el accidente.
Pretensiones	Declaración de contrato a término indefinido. Indemnización por despido sin justa causa. Pago de prestaciones sociales (cesantías, prima, intereses, vacaciones, salarios, reajuste, auxilio transporte, horas extras, recargos,

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

	dotación). Sanción artículo 26 Ley 361/1997 por vulneración fuero de salud. Cálculo actuarial pensional. Sanción moratoria. Indemnización de perjuicios por daños morales, fisiológicos y materiales derivados del accidente por culpa patronal.
Argumentos jurídicos	Demandante: Configuración de culpa patronal por omisión de medidas de seguridad, elementos de protección y capacitación. No afiliación al sistema de riesgos laborales. Nexos causales entre omisiones patronales y lesiones sufridas. Vulneración de estabilidad laboral reforzada. Demandada: Inexistencia de relación laboral. Los demandados no asistieron a la audiencia, declarándose ciertos los hechos susceptibles de confesión por inasistencia injustificada. Contestación extemporánea presentó contratos de arrendamiento y documentos societarios.
Criterios interpretativos	La jueza aplicó la sanción procesal de confesión ficta por inasistencia injustificada del demandado a la audiencia, declarando ciertos los hechos susceptibles de confesión. Incorporó de oficio documentos de contestación extemporánea. Determinó la existencia del contrato laboral desde enero hasta noviembre 2020. Sin embargo, absolvió las pretensiones indemnizatorias por culpa patronal y accidente de trabajo, reconociendo únicamente prestaciones sociales básicas y cálculo actuarial pensional. Aplicó principio de primacía de la realidad sobre formas contractuales de arrendamiento presentadas.
Decisión adoptada	PRIMERO: Declaró contrato a término indefinido del 21/01/2020 al 30/11/2020 entre Alba Leidy Timarán y José Fabián Mora Espinoza. SEGUNDO: Condenó a pagar cesantías \$967.800, intereses cesantías \$101.619, prima \$967.800, vacaciones \$384.039, cálculo actuarial con IBC de 1 SMLMV por el período laboral. TERCERO: Absolvió de todas las demás pretensiones indemnizatorias. CUARTO: Condenó en costas por 1 SMLMV. Se concedió apelación a la demandante por la absolución de pretensiones indemnizatorias.
Observaciones	Sentencia contradictoria que reconoce el contrato laboral pero absuelve pretensiones indemnizatorias por culpa patronal pese a existir prueba de accidente, lesiones incapacitantes, dictamen de pérdida de capacidad laboral y

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

omisión de afiliación a riesgos laborales. La absolución resulta incongruente con la declaración de confesión ficta por inasistencia del demandado. La apelación de la demandante busca corrección de esta inconsistencia. El caso evidencia desprotección de trabajadores accidentados cuando no se valoran adecuadamente las omisiones patronales en seguridad laboral.

FICHA 23: SENTENCIA POR CONTRATOS DISCONTINUOS - PROCESO 2023-00211

ELEMENTO	DESCRIPCIÓN
Identificación del caso	Radicado: 52001310500320230021100. Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pasto. Proceso ordinario laboral. Sentencia proferida el 13 de marzo de 2025. Apelada por la parte demandada.
Partes procesales	Demandante: Blanca Doris Genoy Jojoa (C.C. 27090265), representada por la abogada Lucy Araceli Ortiz Carrillo. Demandada: Dora Liliana Bastidas Díaz (C.C. 30729023), representada por el abogado Arles Mauricio Ibarra Bastidas (T.P. 298092).
Hechos relevantes	La demandante laboró para la demandada en dos períodos discontinuos realizando labores de servicio doméstico. El primer período transcurrió entre enero de 2009 y diciembre de 2010. Después de una interrupción de casi 8 años, fue recontratada en agosto de 2018 hasta julio de 2022. Durante ninguno de los dos períodos la empleadora afilió a la trabajadora al sistema de seguridad social ni le pagó prestaciones sociales. La trabajadora devengó salario mínimo legal vigente. El contrato finalizó unilateralmente por decisión de la empleadora sin justa causa. Previo a la demanda judicial, se realizó audiencia de conciliación ante el Ministerio del Trabajo el 26 de octubre de 2022, sin que se llegara a acuerdo.
Pretensiones formuladas	Declaración de existencia de dos contratos de trabajo a término indefinido. Reconocimiento y pago de cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, prima de servicios, auxilio de transporte, horas extras y dotación.

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

	Indemnización por terminación unilateral sin justa causa. Pensión sanción por no afiliación al sistema de seguridad social integral (cálculo actuarial). Perjuicios morales derivados del despido. Indexación de las condenas. Costas y agencias en derecho.
Argumentos de la demandante	Existió relación laboral caracterizada por prestación personal del servicio, subordinación y remuneración en dos períodos diferenciados. La empleadora nunca cumplió con sus obligaciones de seguridad social ni con el pago de prestaciones sociales. El despido fue injustificado y vulneró sus derechos laborales mínimos. La falta de cotizaciones impide el acceso a la pensión de vejez, configurando un daño patrimonial permanente que debe ser reparado mediante cálculo actuarial.
Argumentos de la demandada	La defensa se centró en desvirtuar la continuidad de la relación laboral y cuestionar la cuantía de las prestaciones reclamadas. Se alegó que existieron interrupciones significativas entre los períodos de trabajo que impiden considerarlos como un solo contrato. Se objetó la procedencia de algunas prestaciones por falta de prueba suficiente sobre la configuración de todos los elementos del contrato de trabajo en los términos alegados. Se propusieron excepciones relacionadas con el pago parcial y la prescripción de algunas acreencias.
Análisis probatorio	Se incorporaron como pruebas documentales: cédula de la demandante, citación y acta de no acuerdo de audiencia de conciliación ante el Ministerio del Trabajo. Testimonios de Miriam del Carmen Checa Velásquez y María Nelly Genoy Jojoa, quienes corroboraron la prestación de servicios en ambos períodos. Declaración de parte de la demandante. De oficio se requirió a la demandada aportar pruebas de afiliación a seguridad social, recibos de pago de salarios y prestaciones, sin que cumpliera adecuadamente este requerimiento. La ausencia de documentación por parte de la empleadora fortaleció la posición de la trabajadora.
Problemas jurídicos resueltos	1) Existencia de dos contratos de trabajo discontinuos entre las partes y determinación de sus extremos temporales. 2) Procedencia del reconocimiento de prestaciones sociales (cesantías, intereses, vacaciones,

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

	prima, auxilio de transporte). 3) Configuración de terminación unilateral sin justa causa e indemnización correspondiente. 4) Obligación de realizar cálculo actuarial por omisión en el pago de aportes pensionales. 5) Procedencia de indexación y perjuicios morales. 6) Análisis de excepciones propuestas por la demandada.
Criterios interpretativos aplicados	El juzgado aplicó la presunción legal de contrato de trabajo del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo ante la demostración de prestación personal del servicio. Reconoció la validez jurídica de contratos discontinuos cuando existe interrupción temporal entre períodos de trabajo, tratándolos como relaciones independientes para efectos prestacionales. Aplicó el principio de primacía de la realidad sobre las formas, privilegiando la situación fáctica sobre documentación formal inexistente. Consideró que la carga probatoria del cumplimiento de obligaciones laborales recae en el empleador, y su incumplimiento genera presunciones favorables al trabajador. Interpretó restrictivamente las excepciones de la demandada por falta de sustento probatorio suficiente.
Decisión adoptada	PRIMERO: Se declaró la existencia de dos contratos de trabajo verbales a término indefinido: el primero desde el 1° de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2010; el segundo desde el 1° de agosto de 2018 hasta el 30 de julio de 2022. SEGUNDO: Se condenó a la demandada a pagar: cesantías por \$5.072.271; intereses a las cesantías por \$550.636; compensación de vacaciones por \$2.269.768; prima de servicios (segundo período) por \$3.939.571; auxilio de transporte (ambos contratos) por \$4.943.220; indemnización moratoria de \$33.333 diarios desde julio de 2022 hasta el pago total; realizar trámite de cálculo actuarial ante fondo de pensiones para ambos períodos con IBC de un salario mínimo. TERCERO: Se absolvió de las demás pretensiones. CUARTO: Costas por tres (3) salarios mínimos a favor de la demandante. La demandada apeló la sentencia, la cual fue concedida en efecto suspensivo.

 UNIVERSIDAD CESMAG BOGOTÁ 109.387-7 VIGILANCIA MINEDUCACIÓN	CARTA DE ENTREGA TRABAJO DE GRADO O TRABAJO DE APLICACIÓN – ASESOR(A)	CÓDIGO: AAC-BL-FR-032
		VERSIÓN: 1
		FECHA: 09/JUN/2022

San Juan de Pasto, 6 de agosto de 2026

Biblioteca
REMIGIO FIORE FORTEZZA OFM. CAP.
Universidad CESMAG
Pasto

Saludo de paz y bien.

Por medio de la presente se hace entrega del Trabajo de Grado denominado Despido sin justa causa: Análisis de las decisiones judiciales y los derechos laborales de las trabajadoras domésticas en Pasto-Vigencia 2023, presentado por los autores **Dayham Felipe Arteaga Cardenas y Nilsa Elizabeth Ordóñez Martínez** del Programa Académico de Derecho al correo electrónico biblioteca.trabajosdegrado@unicesmag.edu.co. Manifiesto como asesora, que su contenido, resumen, anexos y formato PDF cumple con las especificaciones de calidad, guía de presentación de Trabajos de Grado o de Aplicación, establecidos por la Universidad CESMAG, por lo tanto, se solicita el paz y salvo respectivo.

Atentamente,



PAULA GIOVANA SOLARTE BENAVIDES
59.311.838 de Pasto
Programa académico Derecho
3173272841
pgsolarte@unicesmag.edu.co

 UNIVERSIDAD CESMAG NIT: 800.109.387-7 VIGILADA MINEDUCACIÓN	AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL	CÓDIGO: AAC-BL-FR-031
		VERSIÓN: 1
		FECHA: 09/JUN/2022

INFORMACIÓN DEL LOS AUTORES	
Nombres y apellidos del autor: Dayham Felipe Arteaga Cardenas	Documento de identidad: 1.004.191.577
Correo electrónico: Cardenasfelipe2013@gmail.com	Número de contacto: 3172664041
Nombres y apellidos del autor: Nilsa Elizabeth Ordoñez Martínez	Documento de identidad: 36.980.303
Correo electrónico: onilsaelizabeth@gmail.com	Número de contacto: 3225133644
Nombres y apellidos del autor:	Documento de identidad:
Correo electrónico:	Número de contacto:
Nombres y apellidos del autor:	Documento de identidad:
Correo electrónico:	Número de contacto:
Nombres y apellidos del asesor: Paula Giovana Solarte Benavides	Documento de identidad: 59.311.838
Correo electrónico: pgsolarte@unicesmag.edu.co	Número de contacto: 3173272841
Título del trabajo de grado: Despido sin justa causa: Análisis de las decisiones judiciales y los derechos laborales de las trabajadoras domésticas en Pasto-Vigencia 2023	
Facultad y Programa Académico: Facultad de Ciencias Sociales y Humanas - Programa de Derecho	

En nuestra calidad de autores y/o titulares del derecho de autor del Trabajo de Grado o de Aplicación señalado en el encabezado, conferimos a la Universidad CESMAG una licencia no exclusiva, limitada y gratuita, para la inclusión del trabajo de grado en el repositorio institucional. Por consiguiente, el alcance de la licencia que se otorga a través del presente documento, abarca las siguientes características:

- La autorización se otorga desde la fecha de suscripción del presente documento y durante todo el término en el que los firmantes del presente documento conservemos la titularidad de los derechos patrimoniales de autor. En el evento en el que dejemos de tener la titularidad de los derechos patrimoniales sobre el Trabajo de Grado o de Aplicación, nos comprometemos a informar de manera inmediata sobre dicha situación a la Universidad CESMAG. Por consiguiente, hasta que no exista comunicación escrita de nuestra parte informando sobre dicha situación, la Universidad CESMAG se encontrará debidamente habilitada para continuar con la publicación del Trabajo de Grado o de Aplicación dentro del repositorio institucional. Conocemos que esta autorización podrá revocarse en cualquier momento, siempre y cuando se eleve la solicitud por escrito para dicho fin ante la Universidad CESMAG. En estos eventos, la Universidad CESMAG cuenta con el plazo de un mes después de recibida la petición, para desmarcar la visualización del Trabajo de Grado o de Aplicación del repositorio institucional.
- Se autoriza a la Universidad CESMAG para publicar el Trabajo de Grado o de Aplicación en formato digital y teniendo en cuenta que uno de los medios de publicación del repositorio

 UNIVERSIDAD CESMAG NIT: 800.109.387-7 VIGILADA MINEDUCACIÓN	AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL	CÓDIGO: AAC-BL-FR-031
		VERSIÓN: 1
		FECHA: 09/JUN/2022

institucional es el internet, aceptamos que el Trabajo de Grado o de Aplicación circulará con un alcance mundial.

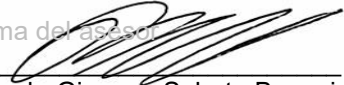
- c) Aceptamos que la autorización que se otorga a través del presente documento se realiza a título gratuito, por lo tanto, renunciamos a recibir emolumento alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y/o cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente autorización y de la licencia o programa a través del cual sea publicado el Trabajo de grado o de Aplicación.
- d) Manifestamos que el Trabajo de Grado o de Aplicación es original realizado sin violar o usurpar derechos de autor de terceros y que ostentamos los derechos patrimoniales de autor sobre la misma. Por consiguiente, asumimos toda la responsabilidad sobre su contenido ante la Universidad CESMAG y frente a terceros, manteniéndose indemne de cualquier reclamación que surja en virtud de la misma. En todo caso, la Universidad CESMAG se compromete a indicar siempre la autoría del escrito incluyendo nombre de los autores y la fecha de publicación.
- e) Autorizamos a la Universidad CESMAG para incluir el Trabajo de Grado o de Aplicación en los índices y buscadores que se estimen necesarios para promover su difusión. Así mismo autorizamos a la Universidad CESMAG para que pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

NOTA: En los eventos en los que el trabajo de grado o de aplicación haya sido trabajado con el apoyo o patrocinio de una agencia, organización o cualquier otra entidad diferente a la Universidad CESMAG. Como autores garantizamos que hemos cumplido con los derechos y obligaciones asumidos con dicha entidad y como consecuencia de ello dejamos constancia que la autorización que se concede a través del presente escrito no interfiere ni transgrede derechos de terceros.

Como consecuencia de lo anterior, autorizamos la publicación, difusión, consulta y uso del Trabajo de Grado o de Aplicación por parte de la Universidad CESMAG y sus usuarios así:

- Permitimos que nuestro Trabajo de Grado o de Aplicación haga parte del catálogo de colección del repositorio digital de la Universidad CESMAG por lo tanto, su contenido será de acceso abierto donde podrá ser consultado, descargado y compartido con otras personas, siempre que se reconozca su autoría o reconocimiento con fines no comerciales.

En señal de conformidad, se suscribe este documento en San Juan de Pasto a los 6 días del mes de agosto del año 2026.

 Firma del autor	 Firma del autor
Nombre del autor: Nilsa Elizabeth Ordoñez Martínez	Nombre del autor: Dayham Felipe Arteaga Cardenas
Firma del autor	Firma del autor
Nombre del autor:	Nombre del autor:
 Firma del asesor Nombre del asesor: Paula Giovana Solarte Benavides	