

29 JUL. 2026

CIRCULAR 0089

PARA: DIRECTORES DIRECCIONES TERRITORIALES Y OFICINAS ESPECIALES – INSPECTORES E INSPECTORAS DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

DE: MINISTRO DEL TRABAJO Y DESPACHO DEL VICEMINISTERIO DE RELACIONES LABORALES E INSPECCIÓN

ASUNTO: LINEAMIENTOS DE INSPECCIÓN PARA EL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO.

Cordial saludo.

La presente circular se expide con el objetivo de orientar los lineamientos técnicos que las inspectoras e inspectores del trabajo y la seguridad social deberán aplicar para realizar las labores de inspección vigilancia y control - IVC del sector de trabajo doméstico remunerado, en desarrollo de los mandatos constitucionales que reconocen el trabajo como un derecho social que goza de especial protección del Estado, de acuerdo con lo establecido en artículos 1, 13, 25, 48 y 53 de la Constitución Política, los convenios de la OIT núm. 189, 190, 81, y 87, así como la recomendación 201 y el artículo 33 de la Ley 2466 de 2025.

1. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

El Convenio 189, ratificado por Colombia mediante la Ley 1595 de 2012 y declarado exequible por la Corte Constitucional en la sentencia C-616 de 2013, constituye uno de los pilares fundamentales de esta circular, pues define, en su artículo 1, el trabajo doméstico como aquel "realizado para o dentro de un hogar o varios hogares" y a un trabajador o trabajadora doméstica como "toda persona que realice el trabajo doméstico dentro de una relación de trabajo"; además impone a los Estados la obligación de adoptar medidas para promover y proteger los derechos humanos de todas las personas trabajadoras domésticas (artículo 3). En esta misma línea, establece deberes concretos como garantizar condiciones de empleo equitativas, asegurar información clara y verificable mediante la suscripción de un contrato de trabajo escrito y disponer medidas de inspección que, atendiendo a las particularidades del sector, permitan el acceso al domicilio con el debido respeto a la privacidad.



Este último aspecto resulta de especial relevancia para la labor de IVC que aquí se orienta. El artículo 17 del Convenio 189 reconoce expresamente que los sistemas de inspección del trabajo deben extenderse al trabajo doméstico, pero advierte que su ejercicio debe armonizarse con el derecho a la intimidad y la inviolabilidad del hogar, garantías consagradas en el artículo 28 de la Constitución Política. Para ello, el Convenio exige que los Estados miembros establezcan condiciones y procedimientos claros que permitan a los inspectores e inspectoras ingresar a los hogares —previa autorización del ocupante o, en su defecto, mediante orden judicial—, siempre que existan indicios razonables de vulneración de derechos laborales o situaciones de riesgo inminente para la vida, la integridad o la salud de la persona trabajadora. De esta manera, el Convenio traza un equilibrio entre la eficacia de la función estatal de vigilancia y control y el respeto por el ámbito doméstico, equilibrio que esta circular busca precisar y operativizar en el marco de las actuaciones de IVC.

De otro lado, el Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, ratificado por Colombia mediante la Ley 2528 de 2025, reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Su relevancia para el trabajo doméstico es capital, en tanto se aplica a todos los sectores, tanto formales como informales (artículo 2), y reconoce que la violencia y el acoso pueden provenir de terceros, incluidos los miembros del hogar. Este convenio impone a los Estados la obligación de adoptar leyes que definan y prohíban estas conductas, así como medidas que protejan de manera eficaz a las personas, con mecanismos de inspección e investigación (artículos 4, 7 y 8).

Por su parte, el Convenio 81 sobre la inspección del trabajo, 1947, ratificado por Colombia a través de la Ley 23 de 1967 y el Convenio 129 sobre la inspección del trabajo en la agricultura, 1969, ratificado mediante la Ley 47 de 1975 establecen los principios rectores de los sistemas de inspección del trabajo, incluyendo su función preventiva y correctiva, el acceso a los lugares de trabajo sin previa notificación, que en el sector doméstico debe armonizarse con la privacidad del hogar según el artículo 17 del Convenio 189, y la facultad de requerir la exhibición de documentos laborales.

A su vez, el convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949; y Convenio 154 sobre la negociación colectiva, 1981 garantizan los derechos de asociación y negociación colectiva para todos los trabajadores, incluyendo a las trabajadoras y los trabajadores domésticos, en los términos del artículo 3 del Convenio 189. De igual forma, las inspectoras e inspectores deberán verificar la aplicación de la Resolución 3462 de 2025 y promover activamente el conocimiento los derechos laborales colectivos, así como invitar a los empleadores a organizarse colectivamente para participar en los escenarios de diálogo social y negociación sectorial.



Trabajo

La Recomendación 201 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 complementa el Convenio 189, ofreciendo directrices prácticas para su implementación, especialmente en materia de identificación y supresión de obstáculos al ejercicio de la sindicalización, establecimiento de mecanismos de queja accesibles para casos de abuso, acoso y violencia, y determinación de las condiciones bajo las cuales los inspectores del trabajo podrán ingresar a los hogares.

A nivel nacional, la Ley 2466 de 2025 - Reforma Laboral, en su artículo 33, dio un paso decidido hacia la formalización del trabajo doméstico remunerado al establecer la obligatoriedad de la vinculación mediante contrato de trabajo escrito que deberá estar debidamente registrado en el Registro Nacional de Trabajadores de Colombia que se cree para estos fines y en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) deberá verificarse el pago integrado de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y Parafiscales, así como las novedades relativas al trabajo suplementario.

Con este contexto jurídico, el Ministerio del Trabajo, en su rol de autoridad administrativa y garante de los derechos laborales, emite los siguientes lineamientos técnicos para asegurar una aplicación efectiva y respetuosa de la normativa en el trabajo doméstico remunerado.

2. ORIENTACIONES PARA LA INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

Las presentes orientaciones tienen por objeto guiar a los inspectores e inspectoras en la verificación del cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social en los hogares como lugares de trabajo, asegurando la garantía de los derechos de las personas trabajadoras domésticas en condiciones de decencia, igualdad y dignidad.

2.1. Condiciones Laborales

El objetivo de la inspección en este ámbito es verificar la existencia de una relación laboral formal y el cumplimiento de los derechos fundamentales, así como promover su formalización cuando se detecten situaciones de informalidad. Las inspectoras e inspectores deberán:

Verificar la Formalización Laboral: Establecer si existe un contrato de trabajo escrito que contenga los elementos mínimos exigidos en el artículo 33 de la Ley 2466 de 2025 y su Decreto Reglamentario, incluyendo identificación de las partes, lugar de trabajo, descripción de tareas, jornada laboral, salario y período de prueba. Se deberá verificar que el contrato y sus novedades se encuentren registrados en el Registro Nacional de Trabajadores de Colombia que se desarrolle para tal fin.



Trabajo

Planes de Formalización Laboral: Cuando se detecte ausencia de formalización, se deberá instruir al empleador para que regularice la situación laboral en un plazo determinado, asesorándolo y dando seguimiento al proceso, en el marco de la Ley 1610 de 2013. Se podrán establecer acuerdos de formalización laboral como medida correctiva y preventiva.

Cumplimiento de Derechos Fundamentales: Se deberá verificar el reconocimiento y pago completo o proporcional de los siguientes derechos:

Jornada Máxima Laboral: Verificar que se respete la jornada máxima legal de cuarenta y dos (42) horas semanales a partir del 15 de julio de 2026, de conformidad con las Leyes 2101 de 2021 y 2644 de 2025, así como los descansos diarios y semanales de al menos 24 horas consecutivas.

Salario Vital: Constatar que la remuneración sea al menos igual al salario mínimo legal vigente o proporcional al tiempo laborado, y se pague de manera oportuna y periódica.

Prestaciones Sociales: Verificar el pago de todas las prestaciones sociales a las que tiene derecho: prima de servicios (Ley 1788 de 2016), cesantías e intereses a las cesantías, vacaciones y auxilio de transporte, cuando corresponda.

Trabajo Suplementario: Asegurar que las horas extras, el trabajo dominical y festivo, y los recargos nocturnos se paguen de conformidad con los artículos 22 y 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

Debido Proceso: Verificar que los procedimientos disciplinarios se adelanten por escrito, garantizando el derecho de defensa, de conformidad con el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo. Se constatará que el empleador adelante el proceso disciplinario por escrito, dejando constancia del respeto del debido proceso, de conformidad con lo establecido en la circular 0048 del 22 de mayo de 2026 del Ministerio del Trabajo.

2.2. Seguridad Social Integral

La inspección en materia de seguridad social integral tiene como finalidad verificar que las personas trabajadoras domésticas cuenten con la cobertura y protección de los subsistemas que la integran, en condiciones de igualdad con los demás trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 del Convenio 189 de la OIT y en las normas legales y reglamentarias que desarrollan la materia.

En este sentido, la inspectora o inspector deberá verificar los siguientes aspectos:



Trabajo

2.2.1. Afiliación y cotización al Sistema General de Seguridad Social en Salud

La afiliación y cotización al Sistema General de Seguridad Social en Salud de las personas trabajadoras del sector doméstico se regirá por las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, en los términos de la Ley 100 de 1993, Ley 1122 de 2007, Ley 1438 de 2011, Decreto 780 de 2016 y Ley 2466 de 2025:

- Persona trabajadora de tiempo completo: El empleador deberá afiliar a la persona trabajadora doméstica al Sistema General de Seguridad Social en Salud y efectuar oportunamente las cotizaciones correspondientes desde el inicio de la relación laboral y durante todo el tiempo de su vigencia, conforme a la modalidad de vinculación y al ingreso base de cotización que resulte aplicable, que en ningún caso será inferior a un salario mínimo legal mensual vigente.
- Personas trabajadoras de tiempo parcial o por días: Su afiliación, permanencia, movilidad y condiciones de aseguramiento en salud se regirán por las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, en especial por lo establecido en el parágrafo del artículo 33 y el artículo 34 de la Ley 2466 de 2025, de manera que las personas trabajadoras de tiempo parcial o por días que no tengan ingresos superiores a un salario mínimo legal mensual vigente podrán permanecer en el régimen subsidiado de salud o en el régimen contributivo como beneficiarios.

2.2.2. Afiliación y cotización al Sistema General de Pensiones

La afiliación y cotización al Sistema General de Pensiones de las personas trabajadoras del sector doméstico se regirá por las disposiciones legales y reglamentarias vigentes sobre la materia:

Persona trabajadora de tiempo completo: se constatará que el empleador afilie y realice las cotizaciones respectivas al fondo de pensiones que el trabajador o la trabajadora elija, previo a iniciar las actividades laborales.

Persona trabajadora de tiempo parcial o por días: se verificará que los empleadores de las personas trabajadoras que laboran a tiempo parcial o por días, cuyos ingresos no superen un (1) salario mínimo legal mensual vigente, realicen la cotización parcial por semanas a pensiones, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 34 de la Ley 2466 de 2025. Cuando se encuentren trabajando por periodos inferiores a un mes o por días, la cotización flexible se realizará de conformidad con el artículo 2.2.1.6.4.6 del Decreto 1072 de 2015 "Monto de las cotizaciones al sistema general de pensiones, subsidio familiar y riesgos laborales", de la siguiente manera:

- Entre 1 y 7 días Una (1) cotización mínima semanal



Trabajo

- Entre 8 y 14 días Dos (2) cotizaciones mínimas semanales
- Entre 15 y 21 días Tres (3) cotizaciones mínimas semanales
- Más de 21 días Cuatro (4) cotizaciones mínimas semanales (equivalen a un salario mínimo mensual).

El empleador afiliará obligatoriamente a pensiones a la persona trabajadora de tiempo completo o tiempo parcial o por días. Los aportes al sistema por días o por semanas son compatibles con los mecanismos de ahorro periódico o esporádico ofertados por el Gobierno Nacional con el fin de mejorar sus aportes y ampliar el acceso al sistema de protección social para la vejez, invalidez y muerte. Las autoridades deberán garantizar que los mecanismos de afiliación y cotización no generen barreras de acceso, especialmente para personas con baja conectividad, alfabetización digital limitada o en territorios apartados.

2.2.3. Afiliación y cotización al Sistema General de Riesgos Laborales

La autoridad administrativa verificará que las personas trabajadoras domésticas de tiempo completo y tiempo parcial o por días cuenten siempre con la afiliación a una Administradora de Riesgos Laborales. El empleador doméstico seleccionará la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), afiliará directamente a la persona trabajadora y pagará la totalidad de la cotización, que en ningún caso podrá ser sobre una base inferior a un (1) salario mínimo legal mensual vigente. Se deberá verificar, además, que el empleador haya reportado oportunamente los accidentes de trabajo y que la persona trabajadora haya sido sometida a los exámenes médicos ocupacionales de ingreso y periódicos.

2.2.4. Afiliación a la Caja de Compensación Familiar

El inspector e inspectora constatará que el empleador afilie a la trabajadora o trabajador doméstico a una Caja de Compensación Familiar y realice los aportes correspondientes, de conformidad con la reglamentación establecida en el Decreto 0721 de 2013, por medio del cual se regula la afiliación de las personas trabajadoras del servicio doméstico al Sistema de Compensación Familiar.

2.2.5. Cotizaciones para trabajadoras y trabajadores con múltiples empleadores

Cuando la persona trabajadora doméstica preste servicios de manera simultánea a dos o más empleadores, la inspectora o inspector deberá verificar que cada empleador cumpla individualmente con la obligación de efectuar las cotizaciones a los subsistemas de salud, pensiones, riesgos laborales y caja de compensación, en proporción a los días efectivamente trabajados para cada uno, conforme al



Trabajo

mecanismo de cotización semanal regulado en el artículo 34 de la Ley 2466 de 2025.

En el marco de la actuación de IVC, se deberá verificar específicamente que:

- Cada empleador haya afiliado a la persona trabajadora a su respectiva EPS, AFP, ARL y Caja de Compensación Familiar, o que haya realizado el pago de aportes en el porcentaje que corresponde según el número de días laborados en el mes.
- En ningún caso los empleadores hayan trasladado entre sí la responsabilidad de la afiliación o el pago de los aportes, ni hayan condicionado el inicio de la relación laboral a la verificación de afiliaciones previas realizadas por otros empleadores, prácticas que constituyen una vulneración al derecho a la seguridad social y al principio de solidaridad que rige el sistema.
- La persona trabajadora cuente con la información clara y oportuna sobre la identidad de las entidades a las cuales se encuentra afiliada por cada empleador, así como sobre el monto de los aportes realizados, de manera que pueda ejercer control sobre su historial de cotizaciones.
- El empleador que contrate a una persona trabajadora que ya se encuentra afiliada a la seguridad social por cuenta de otro empleador no podrá condicionar dicha vinculación a que la trabajadora renuncie o modifique su afiliación, sino que deberá realizar los aportes correspondientes a los días efectivamente trabajados en su hogar, en los términos previstos en la normativa vigente.

Para tal efecto, la inspectora o inspector podrá solicitar la exhibición de las planillas de pago de aportes (PILA) de los últimos tres (3) meses, así como los certificados de afiliación a cada uno de los subsistemas, confrontando la información con los extremos de la relación laboral y el número de días trabajados para cada empleador, a fin de verificar la proporcionalidad y oportunidad de los aportes realizados.

2.3. Seguridad y Salud en el Trabajo

El hogar debe ser un lugar de trabajo seguro y saludable. La inspección se enfocará en:

Evaluación de la Afiliación a la ARL: Verificar la afiliación de la persona trabajadora doméstica a una ARL desde el inicio de la relación laboral, así como la realización de exámenes médicos ocupacionales de ingreso y periódicos, y el reporte de accidentes de trabajo.

Prevención del Riesgo: Evaluar que el empleador cumpla con su deber de prevenir los riesgos laborales en el hogar, identificando posibles peligros (físicos,



Trabajo

químicos, ergonómicos, mecánicos, eléctricos, locativos, biológicos, psicosociales y públicos) y verificando la implementación de medidas preventivas, la provisión de elementos de protección personal y la capacitación en prevención de riesgos.

Gestión del Riesgo Psicosocial: Se deberá prestar especial atención a la identificación y gestión de los factores de riesgo psicosocial intralaboral, como el trabajo monótono y repetitivo, la alta carga de trabajo, las largas jornadas laborales y la carga emocional, promoviendo medidas de prevención de la violencia y el acoso.

Asimismo, las inspectoras y inspectores velarán por la divulgación y aplicación de la guía técnica de seguridad y salud en el trabajo para empleadores, trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico expedida por este ministerio en el año 2025, la cual se anexa a la presente circular.

2.4. Erradicación de la Violencia y el Acoso en el Hogar como Lugar de Trabajo

En aplicación de los Convenios 189 y 190 de la OIT, y de la Ley 2365 de 2024, la inspección debe ser una herramienta para erradicar la violencia y el acoso en el trabajo doméstico. Se deberá:

Verificar la Existencia del Protocolo: Constatar que el empleador haya implementado un protocolo para la prevención y atención de la violencia y el acoso laboral en el hogar, incluyendo la violencia basada en género y el acoso sexual, reflejado en anexos al contrato de trabajo.

Identificar Conductas Constitutivas de Violencia: Durante las entrevistas y la inspección, se deberá indagar sobre conductas específicas de violencia basada en género (despido por embarazo, control sobre la vida personal, uso de lenguaje denigrante), acoso laboral (gritos, humillaciones, sobrecarga de tareas, amenazas de despido) y acoso sexual (comentarios de carácter sexual, contacto físico no consentido, exigencia de favores sexuales).

Aplicación del Procedimiento: Se deberá orientar a las víctimas sobre el procedimiento para presentar la queja ante la Inspección del Trabajo, garantizando la confidencialidad y evitando la revictimización, y recordando las garantías especiales de estabilidad laboral reforzada por seis (6) meses, conforme a la Ley 2365 de 2024.

2.5. Libertad Sindical, Diálogo Social y Negociación Colectiva

La inspección también debe promover el ejercicio de la libertad sindical y el diálogo social, en desarrollo de la Resolución 3462 de 2025 y en cumplimiento



Trabajo

0089

de los artículos 39 y 55 de la Constitución y los Convenios 87, 98, 154 y 189 de la OIT. Se buscará:

Corroborar el Respeto a la Libertad Sindical: Verificar que el empleador no obstaculice ni discrimine a los trabajadores por su afiliación o actividad sindical, respetando el fuero sindical de los representantes.

Informar y Fomentar la Organización: Informar a los empleadores y trabajadores sobre el derecho de asociación y los beneficios del diálogo social y la negociación colectiva. Se exhortará a los empleadores a constituir asociaciones o gremios para facilitar su participación efectiva en los espacios de negociación colectiva sectorial, en los términos de la Resolución 3462 de 2025. Se brindará información sobre la mesa de diálogo social tripartita y la posibilidad de presentar pliegos de peticiones sectoriales.

3. METODOLOGÍA PARA REALIZAR LA INSPECCIÓN

La inspección en el hogar como lugar de trabajo requiere de una metodología que garantice el cumplimiento de los fines de la inspección —preventivos, correctivos y sancionatorios—, respetando al mismo tiempo los derechos fundamentales del empleador y los trabajadores, en particular el derecho a la intimidad y la inviolabilidad del domicilio, consagrado en el artículo 28 de la Constitución Política, en armonía con el artículo 17 del Convenio 189 de la OIT.

La actuación de IVC se regirá de acuerdo con lo establecido en esta circular y se apoyará en los protocolos, guías y anexos técnicos dispuestos por el Ministerio del Trabajo para facilitar las labores inspección, vigilancia y control en el sector de trabajo doméstico remunerado:

- "Guía técnica de seguridad y salud en el trabajo para empleadores, trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico" Ministerio del Trabajo, 2025.
- "Guía de atención e inspección para la promoción y el cumplimiento de los derechos laborales en el trabajo doméstico"
- "Guía de autoinspección para contratantes de servicio doméstico"
- "Protocolo para la erradicación de la violencia y el acoso en el hogar como lugar de trabajo"
- "Guía de afiliación al sistema de seguridad social integral en el sector del trabajo doméstico"
- "Paso a paso de afiliación a la PILA"

Estos anexos hacen parte integral de la presente circular y deberán ser consultados y divulgados para las inspectores e inspectoras para el cumplimiento de sus funciones.



3.1. Requisitos para realizar la inspección en el hogar

3.1.1. Identificación y Credenciales

La inspectora o inspector deberá identificarse plenamente con su credencial vigente, chaleco institucional con distintivos visibles del Ministerio del Trabajo y código QR de verificación de identidad, y comunicar de manera clara y precisa el objeto de la visita a la persona empleadora o a quien se encuentre a cargo del domicilio.

3.1.2. Actuación con Fundamento Legal

La visita se realizará con fundamento en el ejercicio de las facultades de inspección, vigilancia y control del Ministerio del Trabajo, según la normativa vigente, en especial lo dispuesto en el Decreto 4108 de 2011, la Ley 1610 de 2013 y el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo.

3.1.3. Levantamiento del Acta de Visita

De toda visita de inspección se levantará un acta detallada que contendrá, como mínimo: i) Identificación de las partes (persona empleadora, persona trabajadora y, de ser el caso, representante de la empresa o plataforma intermediaria). ii) Fecha, hora y lugar de la actuación. iii) Modalidad de la inspección (con ingreso al domicilio, desde la puerta, con consentimiento o sin este). iv) Documentos revisados y pruebas recaudadas. v) Hallazgos y observaciones realizadas. vi) Medidas preventivas ordenadas, planes o acuerdos de mejora suscritos. vii) Firma de los comparecientes o constancia de su negativa a firmar. viii) Se entregará copia del acta a las partes intervinientes.

3.1.4. Acceso al Lugar de Trabajo

El ingreso al hogar como lugar de trabajo se sujetará a las siguientes reglas, en desarrollo del artículo 17 del Convenio 189 de la OIT y del principio de proporcionalidad:

Regla General: El ingreso al hogar se realizará con el consentimiento previo, informado y voluntario de la persona empleadora, otorgado por escrito en el formato diseñado por el Ministerio del Trabajo. La inspectora o inspector deberá explicar el propósito de la visita y las facultades que asisten al sistema de inspección, con el fin de procurar la cooperación voluntaria del empleador y superar posibles renuencias derivadas del desconocimiento de sus obligaciones.

Excepción por Peligro Inminente: No se requerirá consentimiento ni orden previa cuando exista peligro inminente para la vida, la dignidad, la seguridad o la salud de la persona trabajadora doméstica. En estos casos, el equipo de inspección



Trabajo

podrá ingresar al domicilio sin autorización previa, dejando constancia detallada de las circunstancias de hecho que justifican la urgencia, conforme a la Ley 1610 de 2013 y el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo.

Inspección desde la Puerta: Cuando no se obtenga el consentimiento ni exista orden judicial o situación de peligro inminente, la inspección podrá realizarse desde la puerta del hogar, sin ingresar al inmueble. En esta modalidad, el equipo de inspección podrá:

Entrevistar a la persona trabajadora y a la persona empleadora desde el exterior del domicilio o en las oficinas del Ministerio del Trabajo.

Solicitar la exhibición de documentos (contrato de trabajo, recibos de pago, certificados de afiliación a seguridad social, planillas PILA, entre otros).

Citar a las partes a comparecer ante la Inspección del Trabajo para continuar con la investigación administrativa.

Entregar al empleador el manual de autoinspección para que identifique los correctivos a adoptar, como herramienta pedagógica y preventiva.

Inspección Conjunta: En casos de trabajo forzoso, trabajo infantil o violencia que ponga en peligro la vida e integridad personal de la persona trabajadora doméstica, la Inspección del Trabajo podrá realizar inspección conjunta con la Policía Nacional, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y la Fiscalía General de la Nación, activando las rutas de protección correspondientes.

3.1.5. Composición del Equipo

Las visitas de inspección al hogar se realizarán por equipos integrados por al menos dos (2) funcionarios de la Inspección del Trabajo, con el fin de garantizar la seguridad jurídica y física de las actuaciones, así como la objetividad y transparencia del procedimiento.

3.1.6. Principios Rectores

Durante la inspección, los funcionarios deberán observar los siguientes principios:

Respeto a la privacidad: Actuar con discreción y respeto por la intimidad del hogar, limitando la inspección a las áreas y aspectos estrictamente relacionados con el trabajo doméstico y la verificación de derechos laborales.



Confidencialidad: Garantizar la reserva de la información obtenida y de la identidad de los denunciantes, especialmente en casos de violencia, acoso o trabajo forzoso.

No revictimización: Evitar que la persona trabajadora sea sometida a nuevas situaciones de maltrato o presión como consecuencia de la actuación de IVC, especialmente en casos de violencia basada en género.

Enfoque diferencial y de género: Reconocer las particularidades de las personas trabajadoras domésticas, en su mayoría mujeres, y aplicar un enfoque que considere las desigualdades estructurales, la diversidad étnica, la situación migratoria y otras condiciones de vulnerabilidad.

Buena fe y cooperación: Fomentar un clima de confianza y diálogo con ambas partes, explicando el propósito de la visita y buscando la colaboración voluntaria del empleador.

Progresividad y favorabilidad: Interpretar las normas en el sentido más favorable a la persona trabajadora y promover la ampliación progresiva de sus derechos.

3.1.7. Recomendaciones para el desarrollo de la actuación de IVC

Con fundamento en la "Guía de Atención e Inspección para la Promoción del Cumplimiento de los Derechos Laborales en el Trabajo Doméstico", se recomienda a los inspectores e inspectoras:

Procurar que la persona que ostenta la calidad de cabeza de familia o quien tenga a su cargo el domicilio autorice el ingreso, o en su defecto, lograr la comparecencia de la persona empleadora ante la Inspección del Trabajo.

Buscar la cooperación del empleador, quien puede no percibir su papel como tal o desconocer sus obligaciones, mediante una comunicación clara y respetuosa.

Persuadir a las personas trabajadoras de que es seguro y conveniente ser francas y abiertas, a pesar de su vulnerabilidad, generando ambientes de confianza.

Acercarse a ambas partes con igual grado de empatía y comprensión, promoviendo una comunicación verbal y no verbal adecuada al mensaje que se desea transmitir.

Desarrollar destrezas interculturales, reconociendo las diversidades étnicas, culturales, lingüísticas y migratorias de las personas trabajadoras.



Realizar las entrevistas de manera separada, cuando sea posible, para garantizar la libertad de expresión de la persona trabajadora y evitar situaciones de intimidación.

Evitar la revictimización de las trabajadoras, especialmente en casos de violencia basada en género o sospecha de hurto, indagando con preguntas concretas, respetuosas y específicas.

Identificar qué aspectos se pueden verificar a través de entrevista, observación directa en el sitio de trabajo o a través de inspección de documentación.

Utilizar las tablas de verificación documental y las listas de preguntas contenidas en la guía como herramientas de apoyo técnico, sin que ello restrinja la posibilidad de realizar preguntas adicionales o utilizar otros medios de verificación.

3.3. Acuerdos de formalización laboral

La Inspección del Trabajo podrá promover acuerdos de formalización laboral de acuerdo con la Ley 1610 de 2013, tanto con empleadores personas naturales como con empresas o plataformas digitales que intermedian el trabajo doméstico, como una medida para impedir que la conducta se siga materializando, no sancionar sino corregir la infracción y garantizar los derechos de la población trabajadora. Estos acuerdos deberán garantizar el reconocimiento de los derechos laborales y de seguridad social de la persona trabajadora, así como la corrección de las prácticas informales y, en caso de violencias o acoso, el cese inmediato de las conductas y la activación de las rutas de protección correspondientes.

Finalmente, la presente circular constituye un instrumento técnico y jurídico fundamental para materializar el mandato del Convenio 189 de la OIT y garantizar el trabajo decente en el sector del trabajo doméstico remunerado. A través de estos lineamientos, el Ministerio del Trabajo reafirma su compromiso con la protección de los derechos de las personas trabajadoras domésticas, un sector históricamente invisibilizado y vulnerado, y provee a los inspectores e inspectoras de las herramientas necesarias para desplegar una labor efectiva, respetuosa y con enfoque diferencial.

Velar por el cumplimiento de las normas laborales en el hogar como lugar de trabajo no solo es una obligación legal del Estado, sino un imperativo ético y social que contribuye a cerrar brechas de desigualdad, a erradicar la informalidad y la precariedad, y a reconocer el valor del trabajo doméstico como una actividad esencial para el bienestar de los hogares y la economía nacional. La implementación de estos lineamientos permitirá avanzar hacia la formalización plena del trabajo doméstico remunerado, la garantía de



Trabajo

0089

condiciones laborales justas, la cobertura efectiva en seguridad social integral, la prevención y erradicación de la violencia y el acoso, y el fortalecimiento del diálogo social y la negociación colectiva en un sector históricamente invisibilizado. Solo a través de una acción estatal decidida, articulada y con enfoque territorial será posible hacer realidad el mandato del trabajo decente y digno para todas las personas trabajadoras del servicio doméstico en Colombia.

Atentamente,

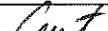
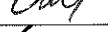
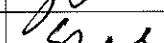
ANTONIO ERESMID SANGUINO PAEZ
Ministro De Trabajo

29 JUL. 2026

SANDRA MILENA MUÑOZ CAÑAS
Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección

Anexos:

- "Guía técnica de seguridad y salud en el trabajo para empleadores, trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico" Ministerio del Trabajo, 2025.
- "Guía de atención e inspección para la promoción y el cumplimiento de los derechos laborales en el trabajo doméstico"
- "Guía de autoinspección para contratantes de servicio doméstico"
- "Protocolo para la erradicación de la violencia y el acoso en el hogar como lugar de trabajo"
- "Guía de afiliación al sistema de seguridad social integral en el sector del trabajo doméstico"
- "Paso a paso de afiliación a la PILA"

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Camila Trujillo Sánchez	Contratista IVC	
Revisado por:	Sandra Milena Muñoz Cañas	Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección	
Aprobado por:	Sandra Milena Muñoz Cañas	Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección	 
	Juan Guillermo Hernández Lombo	Jefe Oficina Asesora Jurídica (E)	
Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.			