

¿Se está reconfigurando el mercado de *trabajo doméstico* en Colombia?



Universidad del
Rosario

comfama

enlace
operativo

Hogarú

symplica

Hablemos de
Trabajo
Doméstico

Índice de contenido

1. El trabajo doméstico frente al resto de los trabajos _____ 5

- La brecha de formalidad entre el sector doméstico y el mercado laboral general
- Avances normativos y culturales en derechos laborales
- Fotografía estructural del sector (GEIH 2024–2026)

2. Una caída que rompe la tendencia (y una recuperación que obliga a la cautela) _____ 5

- La contracción de marzo 2026: de 789.000 a 704.000 ocupadas
- Contraste con el crecimiento sostenido de 2023–2025
- La recuperación de abril y la no linealidad de la serie
- Tensión entre formalización y capacidad de pago de los hogares

3. Tres fenómenos que conviene no confundir _____ 7

- Destrucción de empleo
- Caída de la formalización
- Desplazamiento hacia otras ocupaciones
- Reclasificación estadística y cambios en la composición del hogar

4. La hipótesis del salario mínimo: plausible, pero todavía no probada _____ 7

- El alza del 23% del salario mínimo en 2026
- Evolución del salario promedio del sector frente al SMMLV
- Poder adquisitivo real y proporción bajo el mínimo
- Reducción de jornadas como mecanismo de ajuste

5. Impacto en empresas prestadoras y gestoras de servicios domésticos _____ 8

- Testimonios de Ima Limpia, Hogarú, Aurora Integral y Symplifica
- El ajuste por intensidad horaria como respuesta al costo laboral

Índice de contenido

6. ¿Son Medellín y Bogotá tierra abonada para la formalización? _____ 10

- Niveles de formalización superiores al promedio nacional
- Las cifras de Comfama: contracción sostenida en la base formal
- El trabajo doméstico como única categoría con decrecimiento interanual
- Geografía salarial y datos de Enlace Operativo

7. Más preguntas necesarias para entender la oferta y la demanda _____ 12

- Heterogeneidad territorial de la oferta laboral
- El rol de las plataformas y empresas intermediarias
- Posibles problemas de medición estadística

8. Una agenda de investigación _____ 13

- Efecto de los costos laborales
- Sustitución por contratación parcial o por horas
- Desplazamiento hacia otras ocupaciones
- Contratación a través de empresas
- Diferencias territoriales
- Capacidad de pago de los hogares empleadores

9. Conclusión _____ 13

- El mercado no desaparece, pero sí se reconfigura
- Límites de la evidencia disponible y honestidad analítica
- Llamado a escuchar las señales antes de que el ajuste recaiga sobre las trabajadoras más vulnerables

Introducción

La formalización laboral en Colombia es el principal reto de política laboral, y su relevancia se fundamenta en la necesidad mejorar y garantizar el bienestar básico de las trabajadoras, los trabajadores y sus familias. Persiguiendo ese objetivo, y a raíz de los recientes datos de empleo y formalización del DANE, medidos a través de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), algunas organizaciones directamente implicadas en el trabajo doméstico reunimos aquí nuestra visión sobre el sector.

Este documento busca contribuir al diálogo público con evidencia disponible, separar lo que sabemos de lo que apenas intuimos, y plantear nuevas preguntas sobre el bienestar y las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas (hablaremos en femenino por estar ocupado en un 93% por mujeres). Por último, encontramos oportuno que este documento sea conocido por el nuevo gobierno de Colombia, como insumo para sus políticas públicas del sector.

La hipótesis que recorre estas páginas es que el mercado de trabajo doméstico remunerado podría estar atravesando una reconfiguración derivada de mayores costos laborales, cambios en la demanda de los hogares y posibles desplazamientos hacia otras formas de ocupación.

1. El trabajo doméstico frente al resto de los trabajos

En el trabajo doméstico algo está por estudiarse para entender por qué los hogares no mejoran su desempeño como empleadores. Mientras el mercado laboral extradoméstico tiene una formalidad cercana al 45%, el empleo doméstico lleva ocho años estancado alrededor del 20%, y en los ocho años previos —desde 2011— estuvo cerca del 15%. Es decir, **el avance de más de quince años ha sido de apenas cinco puntos porcentuales**. Para un país que ha hecho reformas legislativas, campañas, pedagogía y esfuerzos institucionales, el resultado es bajo. (En algunos casos daremos cifras redondas, sin decimales).

Hemos avanzado en derechos y en cultura. Hoy las normas del trabajo doméstico son las mismas que las del resto de los sectores; y hoy, gracias en especial a las organizaciones de la sociedad civil, el trabajo doméstico está en la agenda gubernamental, en la agenda mediática y en la conciencia ciudadana, que lo asocia a derechos como no ocurría antes. No obstante, los hechos muestran un estancamiento en la contratación formal y un decrecimiento reciente en el empleo.

La fotografía estructural que ofrece la GEIH para los primeros trimestres de 2024, 2025 y 2026 es contundente y conviene tenerla presente antes de discutir cualquier coyuntura. La informalidad del sector supera el 87% en los tres trimestres. La categoría que combina afiliación únicamente a salud —sin pensión ni riesgos laborales— concentra entre el 79% y el 83% de las trabajadoras, mientras que la protección completa (salud, pensión y ARL de forma simultánea) cubre apenas entre el 10% y el 12%. El contrato verbal es la modalidad predominante, con cerca del 51%; la ausencia de contrato afecta a entre el 39% y el 41%; y los contratos escritos, indefinidos y fijos, representan en conjunto menos del 10% del total. Sobre ese piso estructural —no sobre una coyuntura aislada— debe leerse todo lo que sigue.

2. Una caída que rompe la tendencia (y una recuperación que obliga a la cautela)

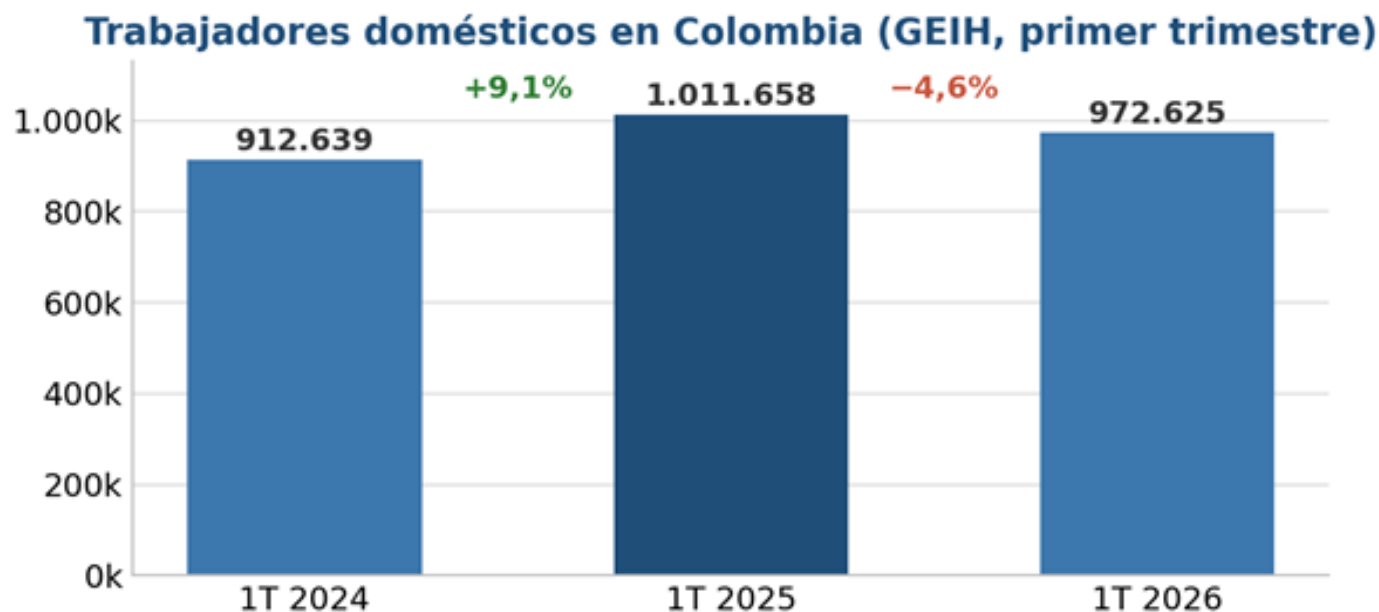
Según el DANE (GEIH), en marzo de 2026 se registraron cerca de 704.000 personas ocupadas en la posición de empleo doméstico. Un año antes, en marzo de 2025, eran aproximadamente 789.000. La diferencia es significativa: alrededor de 85.000 personas menos, una caída cercana al 11%.

El dato rompe una tendencia reciente. Entre marzo de 2023 y marzo de 2024, el empleo doméstico había crecido cerca de 81.000 personas; entre marzo de 2024 y marzo de 2025, había aumentado en 98.000. **Por eso, más que una variación aislada, marzo de 2026 parecía marcar un quiebre que merecía ser estudiado.**

Sin embargo, la lectura mensual exige prudencia. Las cifras presentadas por el DANE para abril de 2026 mostraron una recuperación importante frente a abril de 2025, con un aumento del orden de 144.000 ocupados en el sector. Esta oscilación de un mes a otro advierte contra cualquier conclusión apresurada: **el trabajo doméstico es un sector altamente sensible a la estacionalidad y a la forma en que se mide, y un solo dato mensual no basta para declarar ni una crisis ni una recuperación.**

La serie trimestral confirma esta trayectoria no lineal. **La población ocupada del sector —en su definición amplia, que incluye a trabajadoras por cuenta propia¹—** creció un 9,1% entre el primer trimestre de 2024 y el de 2025, al pasar de 912.639 a 1.011.658 personas, para luego contraerse un 4,6% hacia el primer trimestre de 2026, cuando se situó en 972.625. El sector representa de manera estable alrededor del 4% de la población ocupada del país. **La conclusión preliminar es importante: el volumen de empleo sube y baja, pero las condiciones estructurales de precariedad permanecen casi idénticas a lo largo de todo el período.**

¹ La identificación de trabajadores domésticos en la GEIH se realizó mediante tres filtros: I) posición ocupacional que corresponde a la categoría de empleados domésticos; II) lugar de trabajo reportado en hogares particulares; y III) códigos ocupacionales CUOC asociados al trabajo doméstico (9111, 9121, 9123, 9129, 9412, 9613, 9622 y 9629).



Gráfica 1. Trabajadores domésticos en Colombia, primer trimestre de cada año. Crecimiento del 9,1% entre 2024 y 2025, seguido de una contracción del 4,6% en 2026. Fuente: DANE – GEIH.

“Las trabajadoras domésticas me siguen diciendo lo ocupadas que están trabajando. Yo he hablado con compañeras y sí hay casos en que las compañeras se han retirado porque las empleadoras insisten en que se metan al Sisbén para poder pagarles menos, y ellas no aceptan y se van.”

El testimonio de Claribed Palacios García, presidenta de UTRASD, ilustra una tensión de fondo: el ideal de formalización se encuentra a menudo con hogares que no siempre tienen capacidad económica –o disposición– para asumir todos los costos laborales. Y abre una pregunta que este documento toma como central: ¿conocemos las diferencias o segmentos dentro del universo de hogares que contratan trabajo doméstico, para entender sus distintos comportamientos como empleadores?

En contraste con el dato del sector, los indicadores agregados del mercado laboral total mejoraron: la informalidad total nacional disminuyó del 58% en marzo de 2025 al 56% en marzo de 2026, y la tasa de desocupación se ubicó en 8,8% en marzo de 2026, ocho décimas por debajo del mismo mes de 2025. Como señala Andrés García Suaza, decano de la Escuela de Economía y Negocios de la Universidad del Rosario:

“Pese al crecimiento reciente del empleo, la reducción de más de 85 mil trabajadoras domésticas puede estar marcando un quiebre de tendencia y refleja tensiones que se pueden asociar a los costos laborales y la informalidad del sector.”

3. Tres fenómenos que conviene no confundir

Buena parte de la confusión en el debate público proviene de mezclar procesos que son distintos y no excluyentes. Una caída observada en las cifras puede responder, simultáneamente o por separado, a varios fenómenos. Distinguirlos es el primer paso analítico:

Primero, destrucción de empleo. Significaría que hay menos personas ocupadas en trabajo doméstico remunerado y que esas personas salieron del mercado laboral o quedaron desocupadas. Es la lectura más alarmante y, hasta ahora, la menos respaldada por la evidencia, dado que el desempleo agregado bajó y el empleo del sector se recuperó en abril.

Segundo, caída de la formalización. Es posible que el número de trabajadoras se mantenga relativamente estable pero que disminuya la proporción afiliada formalmente a la seguridad social. Este fenómeno sí cuenta con respaldo: la tasa de formalidad del sector, según la GEIH, bajó de 20.2% en 2024, a 19.7% en 2025, lo cual evidencia un retroceso en términos de formalización laboral.*

Tercero, desplazamiento hacia otras ocupaciones. Las trabajadoras podrían permanecer ocupadas, pero en categorías distintas —por cuenta propia, servicios generales, limpieza institucional— que con frecuencia recrudecen su precariedad. Andrea Londoño Sánchez, directora de Hablemos de Trabajo Doméstico, plantea esta hipótesis a partir de los datos del DANE:

“Nos apoyamos en este dato para exponer la hipótesis de que parte de las 85.000 trabajadoras que salieron del empleo doméstico se desplazaron a otras categorías. Es decir, estas personas probablemente permanecieron en el mercado laboral, pero están en ocupaciones que recrudecen su situación de precariedad económica y vulnerabilidad laboral, como ser ‘cuentapropista’ o tener un empleo dentro de la vivienda.”

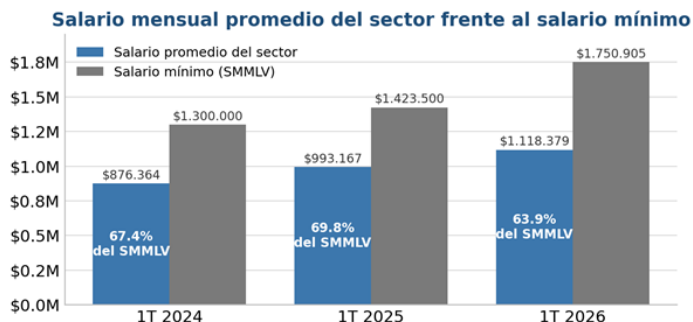
A estos tres procesos hay que añadir dos más, de naturaleza distinta. **Un cuarto fenómeno es la reclasificación estadística:** algunos hogares contratan y afilian a las trabajadoras a través de empresas cercanas bajo denominaciones como “auxiliares de servicios generales”, lo que puede desplazar parte del empleo fuera de la categoría de “empleado doméstico” en las estadísticas, sin que cambie la naturaleza real del trabajo. **Y un quinto fenómeno, quizás el más nítido en los datos recientes, es el cambio en la intensidad y la forma de la contratación:** el paso del contrato a tiempo completo a la contratación por días u horas. Este último merece un tratamiento detallado, porque es donde la evidencia de las empresas del sector resulta más elocuente.

4. La hipótesis del salario mínimo: razonable, pero todavía no probada

El aumento inusitado del salario mínimo legal para 2026 —del 23%, que lo llevó de \$1.423.500 a \$1.750.905— ha sido uno de los puntos centrales que hemos querido analizar. Si el costo de contratar formalmente sube significativamente, parte de los hogares ajustará su demanda. Pero conviene ser explícitos en una advertencia metodológica: aunque el aumento del salario mínimo constituye una hipótesis razonable, la información disponible no permite atribuir causalmente la reducción o la reconfiguración del empleo doméstico a este factor. Coinciden en el tiempo varios procesos —ciclo económico, estacionalidad, cambios de medición, evolución de la demanda— como para aislar un único responsable. Afirmar causalidad sin un diseño adecuado debilitaría el documento frente a críticas legítimas.

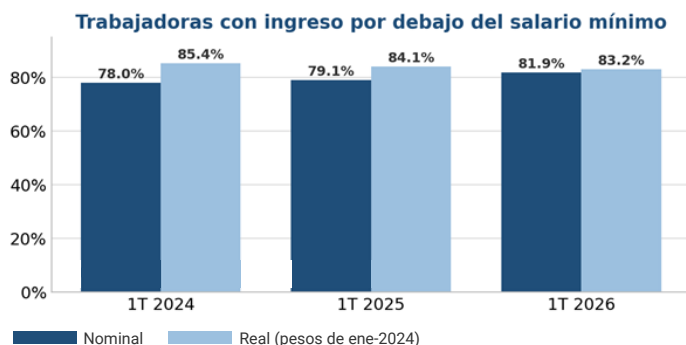
Lo que sí muestran los datos es un deterioro de la posición relativa del salario del sector frente al piso legal. El salario mensual promedio fue de \$876.364 en el primer trimestre de 2024, \$993.167 en 2025 y \$1.118.379 en 2026: equivalentes al 67,4%, 69,8% y 63,9% del salario mínimo de cada año. Es decir, en 2026 el sector quedó más lejos del mínimo, porque este creció

más rápido que la remuneración media del sector. En la misma dirección, la proporción de trabajadoras que gana menos de un salario mínimo aumentó del 78,0% al 81,9% en términos nominales entre 2024 y 2026.



Gráfica 2. Salario mensual promedio del sector frente al SMMLV. Aunque el salario nominal crece, la distancia frente al mínimo se amplía en 2026. Fuente: DANE – GEIH.

Descontada la inflación, en términos reales, el poder adquisitivo del sector mejoró levemente, y la proporción bajo el mínimo real bajó de 85,4% a 83,2%. El sector ganó algo de poder de compra, pero perdió posición frente al piso legal. **Esta divergencia entre lo nominal y lo real es justamente el terreno donde el aumento del mínimo puede estar empujando a los hogares a ajustar, no necesariamente despidiendo, sino reduciendo la intensidad de la contratación.**



Gráfica 3. Proporción de trabajadoras con ingreso por debajo del SMMLV. En términos nominales empeora; en términos reales mejora levemente. Fuente: DANE – GEIH.

Un indicio coherente con ese ajuste por intensidad aparece en la jornada laboral en tanto las trabajadoras con más de 60 horas semanales

pasaron de 27.494 en 2024 a 13.356 en 2026, una caída del 51,4%, mientras crecía la franja de jornadas cortas. **La figura de la trabajadora “de planta” o interna parece estar retrocediendo, y con ella, una forma de empleo que – pese a sus problemas– ofrecía mayor estabilidad de ingresos.**

5. Empresas y cajas de compensación prestadoras y gestoras de servicios domésticos

En la última década han surgido empresas dedicadas a la prestación de servicios de trabajo doméstico y a la gestión de afiliaciones y pagos a la seguridad social. Estas han entrado a ofrecer soluciones para la tramitología que bloquea la contratación formal. Varias reportan una reducción de la demanda durante 2026 y todas expresan preocupación. Sus testimonios, leídos en conjunto, apuntan menos a una expulsión de trabajadoras del mercado que a un cambio en la forma de contratar.

Ima Limpia, empresa con cinco años de constitución, pasó de 34 trabajadoras en diciembre de 2025 a 23 en enero de 2026, y luego a 25 entre abril y mayo. Para Betty Sosa Jaramillo, su gerente:

“Uno de los factores que incide significativamente fue el aumento del salario mínimo, porque menos clientes vincularon o solicitaron servicios. Esto afecta a una empresa que se dedica a prestar servicios, dado que los clientes decían que no les alcanzaba para pagar la tarifa, que sube proporcional al salario mínimo, porque los costos de Ima Limpia están asociados en un 95% a personal. Sabemos que es muy favorable para las trabajadoras, pero nosotros tenemos ese reto.”

Hogarú, constituida en 2013, reportó que el crecimiento que traía de 2024 a 2025 “se frenó completamente”. Según su gerente, Juan Sebastián Cadavid:

“En este momento tenemos personal desocupado, no hay demanda suficiente y frenamos la contratación. Las únicas contrataciones serán para reemplazo. Lo que sucede con estos aumentos salariales es que los hogares que tienen contratada a la trabajadora a través de Hogarú no pueden saltar a la informalidad tan fácilmente. Lo que hacen es disminuir el número de días y horas. Creería que sí es efecto del aumento del salario mínimo y de la falta de demanda ante la nueva realidad de lo que cuesta. No obstante, amerita un análisis más profundo: ¿estas empleadas se estarán yendo a la informalidad, pero con mayores ingresos?”

Aurora Integral, por su parte, observa el mismo patrón desde el ángulo de las tarifas. Su gerente, Mauricio Montoya, señala:

“Muchos hogares dejaron de contratar, redujeron la frecuencia o buscaron alternativas más baratas, en coincidencia con el alza de tarifas —de unos \$145.000 por jornada en 2025 a cerca de \$175.000 en 2026—. Para esta empresa, febrero y marzo de 2026 fueron los meses más difíciles operacionalmente de los últimos años. Montoya añade una señal preocupante: la aparición de oferta informal a precios muy bajos, con jornadas de ocho horas por \$90.000, que probablemente no se realizan bajo condiciones laborales completas.”

Symplifica, cuya aplicación digital lleva diez años como herramienta para la formalización del trabajo doméstico en Colombia, aporta la pieza que faltaba para entender el mecanismo del ajuste. Para Salua García, su presidenta:

“El impacto del incremento del salario mínimo se ha manifestado principalmente como un deterioro en las condiciones de contratación de las trabajadoras, más que como una salida masiva de empleadoras del sistema.

La demanda por contratos a tiempo completo cayó 8,5 puntos porcentuales entre 2025 y el primer semestre de 2026, al pasar del 57,2% al 48,7% de los planes vendidos. En el mismo período, la contratación por días aumentó en idéntica proporción, del 42,8% al 51,3%. Ese desplazamiento equivale a una reducción relativa del 14,8% en la participación del contrato a tiempo completo.”

Modalidad de contratación (Symplifica)	2025	1S 2026	Cambio (p.p.)	Var. relativa
Tiempo completo	57,2%	48,7%	-8,5	-14,8%
Por días	42,8%	51,3%	+8,5	+19,9%

Tabla 1. Composición de los planes vendidos por modalidad de contratación.
Fuente: Symplifica.

Esta evidencia en su conjunto muestra que el alza del salario mínimo parece no estar expulsando a las empleadoras del sistema de formalización, sino llevando a muchas de ellas a reducir los días contratados como mecanismo de ajuste de costo. El resultado no es necesariamente una trabajadora desempleada, sino una trabajadora con menos días, menos ingresos y menor estabilidad. Esta lectura es plenamente consistente con lo que reportan Hogarú —que habla de “disminuir el número de días y horas”— y con la caída de las jornadas largas que muestra la GEIH. La reconfiguración, entonces, no se ve tanto en el número de cabezas como en la intensidad y la forma del vínculo.

6. ¿Son Medellín y Bogotá tierra abonada para la formalización?

No todo el panorama es de estancamiento. Medellín y Bogotá merecen un estudio como casos de buenas prácticas, en ambas ciudades la formalización del trabajo doméstico ha alcanzado niveles muy superiores al promedio nacional, incluso cuando en 2025 retrocedieron frente a 2024.

Formalización laboral - sector trabajo doméstico	2024	2025	Observaciones
Colombia (promedio sector)	20,19%	19,68%	Disminuyó 2,53%
Medellín	54,15%	49,38%	Cae 8,81% frente a 2024, pero 29,7% sobre el país
Bogotá	44,37%	40,77%	Cae 8,11% frente a 2024, pero 21,1% sobre el país

Tabla 2. Formalización del trabajo doméstico, promedio nacional y principales ciudades. Fuente: Valor Doméstico, con base en información del sector.

Empleo — sector trabajo doméstico	2024	2025	Observaciones
Colombia (promedio sector)	705.889	716.664	Aumentó 1,53%
Medellín	47.426	45.592	Disminuyó 3,87%
Bogotá	107.176	115.935	Aumentó 8,17%

Tabla 3. Empleo en el trabajo doméstico, promedio nacional y principales ciudades. Fuente: Valor Doméstico, con base en información del sector.

Aunque en 2025 ambas ciudades muestran una disminución en la contratación formal frente a 2024, siguen estando 29,7% y 21,1% por encima del promedio nacional, respectivamente. **Dado que las leyes laborales son iguales para todo el país, estas ciudades nos invitan a explorar los factores culturales, institucionales o comunitarios que podrían explicar su mejor desempeño.** En Medellín, por ejemplo, durante los últimos quince años ha habido una presencia destacada de organizaciones sociales, campañas pedagógicas, liderazgos de mujeres, sindicatos y cajas de compensación comprometidas con la contratación formal. **¿Existe un efecto de contagio social, un patrón cultural positivo o incluso una sanción social frente a la informalidad que empuja mejores prácticas en los hogares como empleadores?**

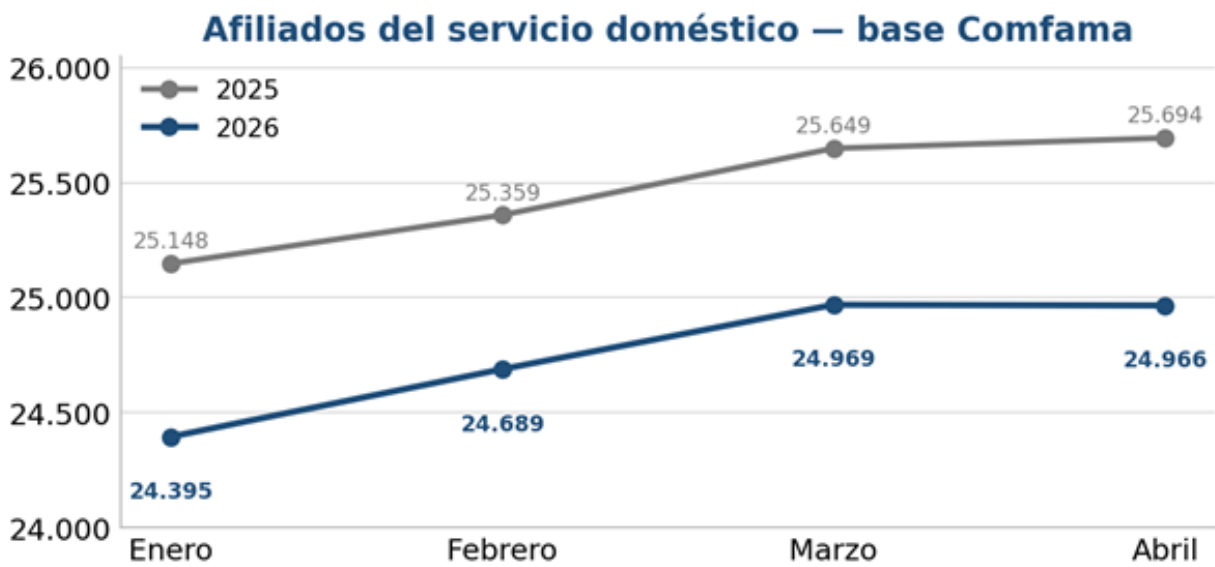
Las cifras de Comfama: una contracción sostenida en la base formal

Las cajas de compensación familiar cumplen un papel central en la contratación formal del sector, y **Comfama –la caja del país con más trabajadoras del hogar afiliadas– ofrece una mirada privilegiada sobre lo que ocurre en Antioquia. Sus datos son inequívocos en una dirección: el servicio doméstico formal se está contrayendo de manera sostenida en 2026.**

En abril de 2026, los trabajadores afiliados del sector ascendían a 24.966, una caída del 2,83% frente a los 25.694 de abril de 2025 —728 trabajadores menos—. La contracción es consistente en los cuatro primeros meses del año, con variaciones interanuales que oscilan entre -2,6% y -3,0%, lo que descarta un comportamiento meramente estacional y sugiere un proceso de deterioro estructural en la formalización. El Valle de Aburrá concentra el 90,9% de los afiliados y explica prácticamente toda la caída.

Afiliados Comfama - servicio doméstico	2025	2026	Var. %	Var. abs.
Enero	25.148	24.395	-3,0%	-753
Febrero	25.359	24.689	-2,6%	-670
Marzo	25.649	24.969	-2,6%	-680
Abril	25.694	24.966	-2,8%	-728

Tabla 4. Afiliados del servicio doméstico en la base de Comfama, comparativo mensual 2025–2026. Fuente: Comfama, Dirección de Análisis (corte abril 2026).

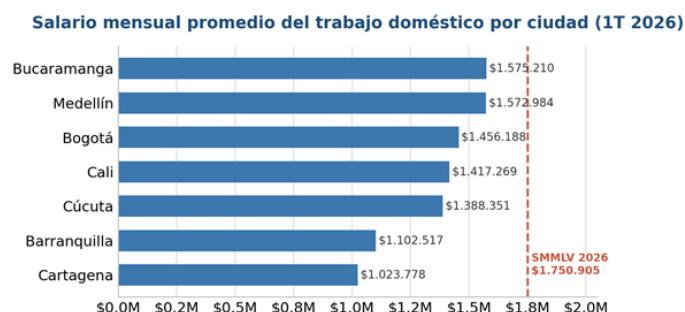


Gráfica 5. Afiliados del servicio doméstico en Comfama: la serie de 2026 se ubica por debajo de la de 2025 en todos los meses. Fuente: Comfama.

El hallazgo relevante en este análisis es que el servicio doméstico es la única categoría con decrecimiento interanual mientras todos los demás segmentos –gran empresa, mediana, pequeña y microempresa– crecen, y el total de afiliados de la caja se expande. Que el empleo formal doméstico caiga justo cuando el empleo formal general sube apunta con fuerza hacia los fenómenos segundo y quinto de nuestra clasificación: una pérdida de formalización y un ajuste en la forma de contratar, antes que una destrucción pura de empleo. Como concluye la propia caja, la caída del servicio doméstico formal en un contexto de crecimiento general “puede indicar un desplazamiento hacia la informalidad o cambios en los modelos de contratación doméstica”.

La geografía salarial y los datos de Enlace Operativo

Los datos de Enlace Operativo, empresa especialista en procesos de seguridad social (PILA y nómina), confirman la oportunidad de analizar ciudades como Medellín, destacada en 2025 también por el mejor salario mensual promedio, seguida de Bucaramanga, Bogotá, Barranquilla, Cali y Manizales. La GEIH respalda esta jerarquía: en el primer trimestre de 2026, Medellín lidera el salario por hora del sector (\$12.291), y en el salario mensual se ubica entre los más altos del país (\$1.572.984), disputando el primer lugar con Bucaramanga (\$1.575.210) y por encima de Bogotá (\$1.456.188). **En el extremo inferior, Cartagena se mantiene como la ciudad con salarios más bajos. Ninguna ciudad, sin embargo, alcanza en promedio el salario mínimo vigente.**



Gráfica 6. Salario mensual promedio del trabajo doméstico por ciudad (1T 2026). Ninguna ciudad alcanza, en promedio, el salario mínimo. Fuente: DANE – GEIH; jerarquía consistente con Enlace Operativo.

7. Más preguntas necesarias para entender la oferta y la demanda

Reconocer la sensibilidad de los hogares al costo no significa justificar la informalidad. Se trata de entender las condiciones reales del mercado. La formalización debe seguir siendo el horizonte, pero necesitamos saber qué tipo de hogares pueden asumirla, cuáles no, y qué mecanismos crear para que la necesidad de empleo no presione a las trabajadoras a aceptar condiciones por debajo de los mínimos legales. El testimonio de Palacios García, de UTRASD, muestra que el panorama es territorialmente desigual:

“Por ejemplo, en Bogotá todas las del sindicato están trabajando, pero no está pasando lo mismo en Cali, y allá están en rebeldía: unas que no quieren aceptar las migajas y mejor se están yendo, y otras están cediendo. Lo que verificamos hace dos años en las jornadas con el Ministerio de Trabajo se mantiene: el empleador quiere negociar por debajo de lo que ordena la ley.”

Otra tensión está en el papel de las empresas nuevas, plataformas y prestadoras de servicios. Pueden cumplir una función valiosa: organizar la contratación, facilitar la formalización, reducir riesgos legales para los hogares y ofrecer a las trabajadoras mejores condiciones que la contratación directa informal. Pero enfrentan una presión estructural: si sus costos son formales, sus tarifas suben; si sus tarifas suben, parte de la demanda se reduce; y si la demanda se reduce, crece el espacio para competidores informales o esquemas de intermediación precaria. **Por estadística, las personas jurídicas tienden a ser mejores empleadores que las personas naturales, pero no se puede descuidar el riesgo de que ciertas plataformas produzcan nuevas zonas grises de informalidad.**

Existe, además, un posible problema de medición. Si parte del trabajo doméstico se contrata y afilia bajo denominaciones como “auxiliares de servicios generales”, las estadísticas podrían estar subestimando el sector en su categoría tradicional y registrando el mismo trabajo en otra. La pregunta es entonces metodológica y política a la vez: **¿estamos midiendo bien el trabajo doméstico remunerado en sus nuevas formas?**

8. Una agenda de investigación

Lo más valioso de este momento no es la cifra de la caída en sí, sino la pregunta que abre: ¿qué hogares están dejando de contratar, o están contratando distinto, y por qué? Proponemos una agenda de investigación con hipótesis verificables que permita pasar de la intuición a la evidencia:

1. **Efecto de los costos laborales.** Medir en qué grado el aumento del salario mínimo de 2026 explica la reducción de días contratados y la caída de la formalización, con diseños que aislen este factor de la estacionalidad y el ciclo.
2. **Sustitución por contratación parcial o por horas.** Cuantificar el paso del tiempo completo a la contratación por días, ya visible en los datos de Symplifica, y su efecto sobre el ingreso y la estabilidad de las trabajadoras.
3. **Desplazamiento hacia otras ocupaciones.** Rastrear si las trabajadoras que dejan el empleo doméstico se trasladan a servicios generales, cuenta propia u otras categorías, y con qué consecuencias para su bienestar.
4. **Contratación a través de empresas.** Evaluar si la intermediación formal eleva estándares o, por el contrario, traslada el empleo a denominaciones que lo invisibilizan estadísticamente.
5. **Diferencias territoriales.** Estudiar por qué Medellín y Bogotá sostienen niveles de formalización muy superiores al promedio, y qué factores culturales e institucionales son replicables.
6. **Capacidad de pago de los hogares.** Segmentar el universo de hogares empleadores según su capacidad económica, para diseñar mecanismos diferenciados que no expulsen la demanda ni precaricen a las trabajadoras.

9. Conclusión

Los datos disponibles no permiten concluir que el trabajo doméstico esté desapareciendo, pero sí sugieren con claridad que está cambiando. El empleo total oscila —cae en marzo, se recupera en abril—, mientras la formalización se contrae de manera sostenida en bases tan sólidas como la de Comfama, y la forma de contratar se desplaza del tiempo completo hacia los días sueltos, como muestra Symplifica. La precariedad estructural —informalidad por encima del 87%, protección social parcial, salarios mayoritariamente por debajo del mínimo— no se mueve, sin importar si el volumen de empleo sube o baja.

La hipótesis del salario mínimo es plausible y coherente con el testimonio de las empresas, pero todavía no está probada causalmente, y la honestidad analítica exige decirlo. Lo que sí podemos afirmar es que el mercado de trabajo doméstico remunerado está enviando señales: puede estar reduciéndose, desplazándose, fragmentándose o transformándose en formas menos visibles. Comprender la naturaleza de esa transformación es indispensable para diseñar políticas que protejan los derechos de las trabajadoras, promuevan la formalización y respondan a las nuevas dinámicas de oferta y demanda.

Colombia debería escuchar esas señales antes de que el mercado vuelva a reorganizarse, como tantas veces, sobre el cuerpo y el tiempo de las mujeres más vulnerables.

Andrea Londoño Sánchez

Coordinadora y relatora del estudio
Directora de Hablemos de Trabajo Doméstico
hablemos@trabajodomestico.org

22 de julio de 2026

Colombia

Día internacional del trabajo doméstico

Nota sobre las fuentes

Cifras de empleo, formalidad, salarios y protección social: DANE — Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), primeros trimestres de 2024, 2025 y 2026. Datos de formalización y empleo por ciudad: Valor Doméstico (<https://trabajodomestico.org/datos-del-trabajo-domestico-en-colombia/>). Afiliación formal en Antioquia: Comfama, Dirección de Análisis (corte abril 2026). Composición de la contratación: Symplifica. Salarios por ciudad y seguridad social: Enlace Operativo y GEIH. Testimonios recogidos por las organizaciones firmantes.

