



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO DE 2025

(18 de julio de 2025)

Por la cual toman las medidas necesarias para el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva del trabajo doméstico y se ordena crear la mesa de diálogo social tripartito

EL MINISTRO DEL TRABAJO

En ejercicio de las facultades constitucionales y legales, y en desarrollo de lo previsto en los artículos 25 y 55 de la Constitución Política, el artículo 1°, artículo 2° numerales 13, 14, 17, 29, artículo 22° numerales 2 y 6, artículo 26° numeral 1, 2, 6, 8, 9, 10, 11 artículo 30° numeral 3, 6 del Decreto 4108 de 2011, el artículo 75 de la ley 2294 de 2023 Plan nacional de desarrollo 2022-2026 Colombia Potencia Mundial de la Vida, el artículo 33 de la ley 2466 de 2025, el artículo 3 de la ley 1595 de 2012 por medio de la cual se aprueba el Convenio sobre Trabajo Decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, los artículos 2.1.2.1.1 y 2.1.2.2.5 en su literal A numerales 1 y 6 del decreto 1527 de 2024 de política pública de trabajo decente y.

CONSIDERANDO

Que la negociación colectiva es un derecho humano y fundamental reconocido constitucionalmente en el artículo 55 para regular las relaciones laborales, y un deber del Estado el promover la concertación y solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo, además de la especial protección en todas las modalidades del trabajo y que en el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales - PIDESC en el artículo 8°, los Estados se comprometen en garantizar el derecho de toda persona para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. En consecuencia, como derecho constitucional y humano, el Estado debe tomar medidas para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados la plena efectividad de los derechos reconocidos en el PIDESC, como garantizar los derechos sin discriminación alguna, artículos 1° y 2° del mismo.

Que es un compromiso de trabajadores, empleadores y gobiernos hacer realidad la negociación colectiva. La Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998 actualizada en 2022 realizada en la Organización Internacional del Trabajo – OIT, los Estados miembros de dicha organización reconocen la necesidad de promover la justicia social, el crecimiento económico para asegurar la equidad, el progreso social, y que los principios y derechos fundamentales han sido expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones específicas dentro y fuera de la OIT, donde todo miembro, tanto gobiernos, como trabajadores y empleadores se comprometen a respetar, promover y hacer realidad de buena fe el

Continuación de la Resolución: *“Por la cual toman las medidas necesarias para el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva del trabajo doméstico y se ordena crear la mesa de diálogo social tripartito”*

reconocimiento efectivo del derecho de la negociación colectiva (de los Convenios 87 y 98 de la OIT).

La Organización Internacional del Trabajo, ha adoptado diversas declaraciones y convenios relacionados con el trabajo decente, que comprende el trabajo con principios y derechos fundamentales en el trabajo, oportunidades de empleo y de crecimiento en el trabajo, respeto a la protección social, respeto a la salud en el trabajo y el fomento al tripartismo y diálogo social. Y en ese sentido, ha sido amplio el desarrollo normativo internacional que fomenta los derechos de asociación y negociación de las organizaciones sindicales, tales como el Convenio 87 en su artículo 3° sobre libertad de organizar sus actividades, su artículo 10° sobre fomentar y defender sus intereses, su artículo 11° que contiene el derecho a ejercer libremente su sindicalización, el Convenio 98 en su artículo 4° que pide a los Estados tomar medidas para estimular y fomentar la negociación voluntaria sobre condiciones de empleo, y por último, el Convenio 154 artículo 2° sobre el derecho de la negociación colectiva, que es aplicable para las trabajadoras domésticas, y en su artículo 3° numeral 2 busca tomar medidas apropiadas para garantizar la existencia de representantes en la negociación, sin que esto se utilice en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas.

El artículo 5° del Convenio 154 de la OIT obliga a los Estados a tomar medidas para fomentar la negociación colectiva y tener la posibilidad a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad, así como fomentar el establecimiento de reglas de procedimiento para que no resulte obstaculizada por inexistencia de reglas o insuficiencia de las mismas el ejercicio de la negociación colectiva, así como en su artículo 7° se crea la obligación para las autoridades para estimular y fomentar el desarrollo de la negociación colectiva.

El informe *“Acceso de las personas trabajadoras domésticas remuneradas a la seguridad social en Iberoamérica”*, publicado en 2022 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Organización de las Naciones Unidas (ONU) Mujeres y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS); en América Latina y el Caribe, 14,8 millones de personas se dedican al trabajo doméstico remunerado, de las cuales el 91,1% son mujeres y el 72,3% opera en la informalidad. Pese a ser una fuente importante de empleo para las mujeres, pues representa entre el 17% y el 4,5% del empleo femenino, los aportes de esta ocupación a la economía y su papel fundamental en la sostenibilidad de la vida han sido por mucho tiempo invisibilizados e infravalorados.

El Sistema Interamericano de Derechos Humanos, a través de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), en el párrafo 91 de su opinión consultiva OC-27/21 de 2021, afirmó *“El Tribunal considera que el derecho a la negociación colectiva constituye un componente esencial de la libertad sindical [...] los Estados deben adoptar medidas que estimulen y fomenten entre los trabajadores y trabajadoras, y los empleadores y las empleadoras, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos condiciones de empleo”* y en el párrafo 94 *“[...] la Corte considera pertinente señalar que el derecho a la negociación colectiva, como parte esencial de la libertad sindical, está compuesto de diversos elementos, que incluyen, como mínimo: a) el principio de no discriminación del trabajador o trabajadora en ejercicio de la actividad sindical, pues la garantía de igualdad es un elemento previo para una negociación entre empleadores y empleadoras, y trabajadores y trabajadoras; b) la no injerencia*

Continuación de la Resolución: “Por la cual toman las medidas necesarias para el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva del trabajo doméstico y se ordena crear la mesa de diálogo social tripartito”

directa o indirecta de los empleadores en los sindicatos de trabajadores y trabajadoras en las etapas de constitución, funcionamiento y administración, pues puede producir desbalances en la negociación que atentan en contra del objetivo de los trabajadores y las trabajadoras de mejorar sus condiciones de vida y de trabajo mediante negociaciones colectivas y por otros medios lícitos; y c) el estímulo progresivo a procesos de negociación voluntaria entre empleadores y empleadoras, y trabajadores y trabajadoras, que permitan mejorar, a través de contratos colectivos, las condiciones del empleo.” Desarrollo que se encuentra alineado con el caso Baena Ricardo vs. Panamá donde se reconoce la negociación como esencial en la libertad sindical como *corpus juris* del sistema interamericano.

La Ley 1595 de 2012 ratificó el Convenio sobre Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, en su artículo 1° nos describe por trabajo doméstico el realizado en un hogar u hogares, y en su artículo 3° se reconoce la obligación de adoptar medidas para la promoción y protección efectiva de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, incluyendo “el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva” y “3. Al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos y los empleadores de los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y la libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberán proteger el derecho de los trabajadores domésticos y de los empleadores de trabajadores domésticos a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y, con la condición de observar los estatutos de estas organizaciones, a afiliarse a las mismas.”

La Corte Constitucional en sentencias C-871 de 2014, T-014 de 2015, y T-343 de 2016 ha resaltado que “En el caso de los empleados y las empleadas de servicio doméstico existe una consideración adicional que sustenta su estado de indefensión, esto es que han sido calificadas por la jurisprudencia constitucional **como sujetos de especial protección** “y, especialmente, de subordinación en relación con sus empleadores, por el hecho de estar bajo sus órdenes, aunado a la carencia de los medios mínimos requeridos para repeler la eventual violación o amenaza a sus derechos fundamentales”. Esta Corporación ha concluido que existe un desconocimiento generalizado “por parte de los y las trabajadoras del servicio doméstico de sus derechos mínimos, lo cual genera la trasgresión sistemática de derechos fundamentales”, razón por la que ven expuestos a “condiciones de mayor vulnerabilidad. A lo anterior se le suma la informalidad que ha caracterizado este tipo de contratación y que en muchas ocasiones debido a esa razón los empleadores incumplen su obligación de realizar la afiliación al Sistema de Seguridad Social. Así pues, se trata de un grupo poblacional que cuenta con pocas alternativas para lograr el reconocimiento de su derecho pensional.” Y la sentencia T- 185 de 2016 “25. La Corte ha considerado que las empleadas del servicio doméstico son **un grupo vulnerable que requiere de una especial protección constitucional**. [...] Adicionalmente, al tratarse de una actividad que no requiere de mano de obra calificada para su desarrollo, por lo general las personas que la realizan no tienen un nivel alto de educación y frecuentemente se trata de mujeres provenientes de áreas rurales, quienes acuden a los grandes centros urbanos en búsqueda de oportunidades laborales a partir de las cuales puedan generar su sustento básico. En esa medida, ante la falta de preparación y la carencia de recursos, el servicio doméstico se ha convertido en muchos casos en la única alternativa laboral para estas mujeres. Por lo tanto, **el grupo social que se dedica a estas labores corresponde a un grupo vulnerable socioeconómicamente**. Esta situación ha contribuido a que las empleadas del servicio doméstico no

Continuación de la Resolución: *“Por la cual toman las medidas necesarias para el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva del trabajo doméstico y se ordena crear la mesa de diálogo social tripartito”*

conozcan sus derechos legales y constitucionales, ni mucho menos de los medios existentes para la protección y garantía de los mismos.” (Negrilla fuera de texto original)

La Ley 2294 de 2023 de Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, en su artículo 75 establece que la política pública de trabajo digno y decente busca promover empleo e ingresos dignos, la extensión de la protección social, la garantía de los derechos fundamentales del trabajo, y el ejercicio del dialogo social y tripartismo.

A través del Decreto 1527 de 2024 que adopta la política pública de trabajo decente y modifica el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en su artículo 2.1.2.1.1. implementa un enfoque diferenciado y busca fortalecer la capacidad de los actores sociales en el mundo del trabajo para la negociación colectiva y el dialogo social, y a su vez, en el artículo 2.1.2.2.5 línea A, numeral 6 *“Promoción de la **negociación colectiva multinivel** como mecanismo de fortalecimiento de las organizaciones.”* (Negrilla fuera de texto original.) mientras que en la línea B numeral 5 se busca fortalecer la capacidad de diálogo social y la promoción de trabajo digno y decente a organizaciones de empleadores y trabajadoras. Y que la ley 2466 de 2025 en su artículo 33 fomenta la formalización del trabajo doméstico remunerado, incluyendo el cumplimiento del Convenio 189, la vinculación con contrato de trabajo escrito.

El artículo 5 de la Ley 489 de 1998 señala que *“los organismos y entidades administrativos deberán ejercer con exclusividad las potestades y atribuciones inherentes, de manera directa e inmediata, respecto de los asuntos que les hayan sido asignados expresamente por la ley, la ordenanza, el acuerdo o el reglamento ejecutivo”*. Desde el Decreto 4108 de 2011 artículo 1°, el Ministerio del Trabajo tiene por objeto el respeto de derechos fundamentales, la promoción y protección del trabajo decente, el entendimiento y dialogo para el desarrollo de relaciones laborales; en su artículo 2° numerales 13 fija políticas necesarias para la protección del derecho de asociación, 14 ejerce prevención e inspección para el cumplimiento de normas sustantivas, 17 implementa políticas para el cumplimiento de compromisos internacionales de trabajo decente derechos humanos laborales, 29 las demás señaladas en la Constitución y la Ley; artículo 22° numerales 2 propone políticas en materia de prestaciones, salarios y responsabilidad empresarial, y 6 promueve el diálogo social en el marco de relaciones laborales y los mecanismos de solución de conflictos; artículo 26° numeral 1 implementa regulación en materia de dialogo social y negociación colectiva, 2 garantiza la negociación colectiva acatando los convenios internacionales, 8 coordina y vela por la efectiva ejecución de programas de formación para empleadores y trabajadores en materia de diálogo social, 9 fomenta espacios de diálogo social entre los representantes de trabajadores y gremios de la producción en materia de seguridad social, 10 brinda asistencia técnica para el buen funcionamiento del dialogo social.

El Código Sustantivo del Trabajo establece en su artículo 375 la obligación correlativa de las autoridades y empleadores *de “entender oportunamente a los representantes del sindicato, sus apoderados y voceros” respecto a las acciones sindicales que sean ejercidas ante estas por parte de las organizaciones sindicales, señaladas en los artículos anteriores, como “Presentar pliegos de peticiones relativos a las condiciones de trabajo o a las diferencias con los {empleadores}, cualquiera que sea su origen...”*

Continuación de la Resolución: *“Por la cual toman las medidas necesarias para el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva del trabajo doméstico y se ordena crear la mesa de diálogo social tripartito”*

Que la negociación colectiva tiene potencial transformador de las relaciones de género que se dan hoy en el mundo del trabajo y el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008 determina que el Ministerio del Trabajo tiene como función promover *“el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres e implementará mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial (...) erradicar todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral (...) y [promover] el ingreso de las mujeres a espacios productivos no tradicionales para las mujeres”*. En línea con lo anterior, el trabajo doméstico es un sector donde se vinculan de manera mayoritaria trabajadoras en condiciones de vulnerabilidad.

Uno de los principales objetivos del derecho de los sindicatos es ejercer el derecho a negociar colectivamente sus términos y condiciones de trabajo. Así como que en Colombia no existe ninguna norma que prohíba la negociación colectiva de organizaciones sindicales del sector doméstico, y que la falta de agremiaciones empresariales del sector de trabajo doméstico en hogares representa una dificultad, pero no un impedimento para incumplir los derechos de negociación colectiva y dialogo social con las organizaciones sindicales del sector doméstico.

Así las cosas, se hace necesario garantizar los derechos de negociación colectiva y diálogo social, y medidas efectivas para el cumplimiento de la normatividad laboral y del Convenio 189 de la OIT.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º. Objeto. Crear la mesa de diálogo social tripartita entre las trabajadoras y sus organizaciones sindicales, y los empleadores y empleadoras del sector del trabajo doméstico y el Ministerio del Trabajo, para garantizar condiciones de trabajo digno, decente y oportunidades de empleabilidad, condiciones de trabajo, e implementación de leyes nacionales y convenios internacionales del sector de trabajo doméstico en hogares.

ARTÍCULO 2º. Naturaleza de la instancia de diálogo social. La mesa de diálogo social busca promoción, implementación y la garantía de condiciones de trabajo en el sector del trabajo doméstico, entendido como el trabajo realizado en un hogar u hogares; con el liderazgo del Ministerio del Trabajo, y la participación pluralista y democrática de organizaciones sindicales, y empleadores u organizaciones de empleadores del sector, en aras de coordinar acciones para promover e implementar trabajo decente en el sector.

ARTÍCULO 3º. Alcance de la instancia de diálogo social. Esta mesa de diálogo social posibilitará la interlocución, y construcción de acuerdos vinculantes y cumplimiento de lo acordado respecto del Pliego Unificado de Peticiones del sector trabajo doméstico, entre las organizaciones sindicales, los empleadores y los delegados del Ministerio del Trabajo.

Continuación de la Resolución: “Por la cual toman las medidas necesarias para el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva del trabajo doméstico y se ordena crear la mesa de diálogo social tripartito”

Estás mesas posibilitaran la interlocución y/o concertación de otros asuntos que sean propios del trabajo doméstico de las trabajadoras y sus organizaciones sindicales, y empleadores o sus organizaciones del sector del trabajo doméstico.

ARTÍCULO 4º. Garantías para el diálogo y la negociación del Pliego de Peticiones de trabajo doméstico. El Ministerio del Trabajo, en el marco de sus competencias misionales, será garante del diálogo y la negociación del Pliego de Peticiones del trabajo doméstico. Será obligación correlativa para el Ministerio del Trabajo y para los empleadores o sus organizaciones, atender oportunamente a las trabajadoras y sus organizaciones sindicales, en los términos de la obligación de recibir e iniciar conversaciones para llegar a acuerdos vinculantes.

Los espacios de diálogo y negociación gozarán de la presunción de buena fe, confianza legítima, igualdad y no discriminación por razón de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, actividades políticas o sindicales, entre otros.

Artículo 5º. Secretaría Técnica. La Secretaría Técnica de la instancia será ejercida por el Ministerio del Trabajo según el asunto a discutir en las sesiones que sean previstas.

Artículo 6º. Reglamento operativo. Una vez integrada la mesa, dentro del mes siguiente dictará su propio reglamento operativo, a través del cual se determine, entre otros, el funcionamiento, integración, funciones, quórum, duración y demás aspectos relevantes.

Parágrafo. El Ministerio del Trabajo tomará las medidas necesarias buscando garantizar la participación efectiva de organizaciones sindicales del sector de trabajo doméstico, así como de empleadores u organizaciones de empleadores que sean representativas y coadyuven en el cumplimiento de las obligaciones asumidas en el Convenio 189 de la OIT. La ausencia de representantes de empleadores no será obstáculo para el funcionamiento de la mesa de diálogo social. A su vez, no podrán darse acuerdos en ausencia de la parte obligada.

Parágrafo 2. El procedimiento descrito en la presente Resolución no condiciona ni limita las facultades de regulación consagradas en la Constitución o la ley.

Artículo 7º. Financiación y Soporte de la Mesa. El Ministerio de Trabajo, en el marco de sus competencias y autonomía presupuestal, incluirá en sus respectivos planes de adquisiciones y programaciones presupuestales anuales, los rubros necesarios para el soporte técnico, logístico y financiero que garantice el funcionamiento efectivo de la mesa de diálogo y la implementación de las acciones derivadas de sus acuerdos, de conformidad con la normatividad presupuestal y fiscal vigente.

Continuación de la Resolución: *“Por la cual toman las medidas necesarias para el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva del trabajo doméstico y se ordena crear la mesa de diálogo social tripartito”*

De igual forma, los empleadores asumirán los gastos correspondientes para su asistencia y desarrollo de la mesa social de diálogo, y aquellas que se deriven de los acuerdos sindicales y la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 8°. Vigencia. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los

ANTONIO ERESMID SANGUINO PÁEZ

Ministro del Trabajo