

# TODO LO QUE USTED DEBE SABER SOBRE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DOMÉSTICO



Los trabajadores del servicio doméstico se erigen como uno de los empleados cuyas condiciones laborales son más difíciles, ello ha propiciado en el territorio nacional un debate jurídico- social que ha redundado en la expedición de múltiples normas que pretenden reglamentarlo y cerrar la brecha que existe entre este tipo de vinculación laboral y otras más "formales"; en este sentido, con fundamento en las normas jurídicas vigentes, y con el fin de aclarar las dudas que se suscitan a raíz de este tipo de empleo, DSA presenta la siguiente Cartilla.

Sea lo primero aclarar ¿Qué se entiende por trabajo doméstico? El Convenio 187 de la OIT, lo define como "el trabajo realizado para o dentro de un hogar o varios hogares", de acuerdo a ello, trabajador del servicio doméstico es la persona natural que, a cambio de una remuneración presta su servicio de manera directa, habitual y bajo continuada subordinación, a una o varias personas naturales, para la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, jardinería, cuidado de niños, mayores, animales y demás labores propias del hogar del empleador, se incluyen en esta definición también los conductores de familia.

## 1. ¿De qué clase pueden ser los trabajadores del servicio doméstico?

Internos. Residen en el sitio de trabajo.

Externos. No residen en el sitio de trabajo.

Por días. No residen en el lugar de trabajo y laboran solo unos días de la semana, ya sea para uno o varios empleadores.



## **2. ¿Cómo es la forma de vinculación de los trabajadores del servicio doméstico?**

El trabajador del servicio doméstico puede ser vinculado mediante contrato de trabajo **escrito o verbal**. Como se suele contratar de manera verbal, dichos contratos se entenderán a término indefinido. El contrato de trabajo escrito puede ser a término fijo o indefinido.

## **3. ¿Qué suma mínima se le debe pagar a un trabajador del servicio doméstico?**

Como en cualquier otro tipo de trabajo, y conforme a la máxima Constitucional del artículo 53, se debe garantizar la remuneración mínima vital, de esa manera, el **SALARIO** no puede ser inferior al salario mínimo mensual legal vigente, que para el año en curso equivale a \$616.000, salario que conforme al artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, puede ser cancelado parte en dinero y parte en especie (alimentación, vestuario, habitación, etc) sin que ésta última exceda el 30%.

## **4. ¿Está obligado el empleador a dotar al trabajador doméstico de calzado y vestido de labor?**

Siempre que el empleado devengue hasta 2 veces el salario mínimo legal y a la fecha de entrega haya cumplido más de 3 meses al servicio del empleador, éste entregará al trabajador en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor.



## TODO LO QUE USTED DEBE SABER SOBRE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DOMÉSTICO



Dicha dotación no podrá entregarse en dinero, debe ser apropiada para el tipo de labores que desempeña el trabajador. Su utilización es obligatoria, si no lo hace, el empleador queda eximido de suministrarla en el periodo siguiente, previo aviso al inspector de trabajo.

### 5. ¿Están sujetos los trabajadores del servicio doméstico a una jornada máxima legal de trabajo?

El artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, contempla el trabajo de servicio doméstico como una de las excepciones a la regla general en lo que a jornada máxima de trabajo se refiere (máximo 8 horas diarias), artículo que fue estudiado por la Corte Constitucional mediante Sentencia C- 372 de 1998, providencia en la que se concluyó que los **trabajadores de servicio doméstico que residen en la casa del empleador, no podrán tener una jornada superior a diez (10) horas diarias**, y en la medida que se requiera el servicio más allá de tal límite, será necesario el reconocimiento y pago de horas extras, en los términos de la legislación laboral.

En cuanto a los **trabajadores domésticos externos o por días**, la jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes o, a falta de convenio, la máxima establecida por la ley: 8 horas al día y 48 horas a la semana.

Las horas de trabajo diario podrán distribuirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser mínima de 4 horas continuas y hasta de 10 horas diarias, sin lugar a ningún recargo por trabajo extra o suplementario, siempre que el número de horas de trabajo no exceda el promedio de 48 horas semanales.

Las partes pueden acordar una jornada inferior a la máxima legal, evento en el cual el pago del salario será proporcional a las horas realmente laboradas.



## **6. ¿Tienen derecho los trabajadores del servicio doméstico al pago de la Prima de Servicios?**

Según lo expresó la Corte Constitucional en Sentencia C- 51 de 1995, el servicio doméstico está excluido del pago de la prima de servicios, en razón a que el hogar no genera utilidades como lo hace una empresa, y como es sabido, son precisamente esas utilidades la razón de ser de la prestación aludida.

Sin embargo, está al arbitrio del empleador el pago esta, pues si voluntariamente y como una forma de reconocimiento a los servicios prestados durante el año, desea cancelar una bonificación, bien puede hacerlo.

## **7. ¿Es obligación permitir a los trabajadores del servicio doméstico el descanso de domingos y festivos?**

El trabajador del servicio doméstico tiene derecho al DESCANDO REMUNERADO en domingos y días festivos. Es obligación permitir el descanso remunerado en domingos y festivos, siempre que labore durante todos los días de la semana, o cuando por justa causa, culpa o disposición del empleador no labora en alguno de esos días.

Si el trabajo en domingo es ocasional, esto es, hasta dos domingos durante el mes, el trabajador tiene derecho a elegir entre un descanso compensatorio remunerado o el pago del recargo del 75%.



## **TODO LO QUE USTED DEBE SABER SOBRE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DOMÉSTICO**



Si el trabajo en domingo es habitual, esto es, se realiza tres o más veces al mes, además del pago del 75% tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado en cualquier día de la siguiente semana. Esto, sin perjuicio del pago que corresponde realizar por haber trabajado durante todos los días de la semana.

Para el caso de los empleados por días o por horas, el pago del descanso dominical será una sexta parte del valor del día trabajado.

### **8. ¿Se le deben conceder a los empleados del servicio doméstico vacaciones?**

Los empleados del servicio doméstico tienen derecho a vacaciones anuales remuneradas. Según lo dispone el artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo, por cada año de servicio tienen derecho a 15 días de descanso remunerado y en forma proporcional si el término es menor.

Si el contrato de trabajo termina sin que el trabajador haya disfrutado las vacaciones, estas se compensarán en dinero y se pagarán por año cumplido de servicio, y proporcionalmente por fracción de año.

### **9. ¿Hay que pagarle cesantías e intereses de cesantías a los empleados del servicio doméstico?**

A los empleados del servicio doméstico se les debe un mes de salario por cada año de servicio y proporcionalmente por fracción de año. El empleador realizará la



## TODO LO QUE USTED DEBE SABER SOBRE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DOMÉSTICO



liquidación definitiva de cesantías al 31 de diciembre de cada año, por la anualidad o la fracción, según sea el caso, con base en el último salario mensual del trabajador. El empleador deberá consignar el valor liquidado antes del 15 de febrero del año siguiente en el fondo de cesantías que el trabajador haya elegido. Cuando éste no lo elija, el empleador depositará las cesantías en cualquiera de los que estén legalmente funcionando e informará al trabajador sobre la decisión adoptada. Si el empleador no hace la consignación dentro del plazo señalado, deberá pagar un día de salario por cada día de retardo.

Intereses de cesantías: También tienen derecho a intereses de cesantías, que al igual que los demás trabajadores deben ser pagadas antes del 31 de enero de cada año. Estos equivalen al 12 por ciento anual.

### **10. ¿Está en la obligación el empleador de afiliar a su trabajador doméstico al Sistema de Seguridad Social Integral?**

Pese a que la realidad práctica parece demostrar otra cosa, en lo referente a la seguridad social NO hay ninguna diferencia entre un empleado de una empresa y un trabajador del servicio doméstico, en este sentido, el empleador está en la obligación de afiliar a sus trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral: pensiones, salud y riesgos profesionales.

Sistema general de pensiones. Existen dos regímenes: de prima media con prestación definida, a cargo de Colpensiones, y de ahorro individual con solidaridad



## TODO LO QUE USTED DEBE SABER SOBRE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DOMÉSTICO



administrado por los fondos privados de pensiones. Corresponde al trabajador seleccionar el fondo al que desea afiliarse.

Sistema general de salud. Es administrado por las empresas promotoras de salud (EPS) y corresponde al trabajador seleccionar la entidad a la que desea afiliarse. El ingreso base de cotización debe ser por lo menos de un salario mínimo legal mensual y la cotización corresponde al 12,5% del mismo. El 8,5% del valor está a cargo del empleador y el 4% restante a cargo del trabajador.

Sistema general de riesgos laborales. Está a cargo de las administradoras de riesgos laborales (ARL). Su selección corresponde al empleador y la cotización está a cargo exclusivo de éste.

### 11. ¿Se debe indemnizar al trabajador del servicio doméstico a la terminación del contrato de trabajo?

Si el empleador termina el contrato de trabajo sin justa causa comprobada, o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá indemnizar al segundo, así:

Contrato a término fijo  $\Rightarrow$  El empleador pagará el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado en el contrato.

Contrato a término indefinido  $\Rightarrow$  La indemnización se pagará así: a) 30 días de salario, cuando el tiempo de servicio no sea mayor a un año. b) Si el trabajador tuviere más de un año de servicio continuo, se le pagarán 20 días adicionales de



## TODO LO QUE USTED DEBE SABER SOBRE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DOMÉSTICO



salario sobre los 30 días básicos del numeral a), por cada uno de los años de servicio siguientes y proporcionalmente por fracción de año.

Son justas causas de terminación del contrato de trabajo, las establecidas en el ARTÍCULO 62 del CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.

### Lo que se debe saber sobre los trabajadores del servicio doméstico que laboran por días...

Actualmente se está convirtiendo en una tendencia el trabajo doméstico por días, un empleado del servicio doméstico puede trabajar a tiempo parcial por días para varios empleadores, para dilucidar las dudas relativas a esta forma de vinculación, se expidió el Decreto 2616 de 2013. Aquí lo fundamental que se debe saber en lo que a ello concierne:

- ¿A qué deben afiliarse los trabajadores del servicio doméstico que laboren por días?

Los trabajadores domésticos que laboren por períodos inferiores a un mes, deben vincularse a los Sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y Subsidio Familiar, siendo esto responsabilidad de los empleadores.

- ¿Cómo debe hacerse la cotización?

La cotización a las prestaciones por parte de los empleadores deberá hacerse por semanas, para el Sistema General de Pensiones y del Subsidio familiar se cotizará de acuerdo con lo señalado en la siguiente tabla.





# TODO LO QUE USTED DEBE SABER SOBRE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DOMÉSTICO



Días laborados en el mes	Monto de cotización
Entre 1 y 7 días	Una (1) cotización mínima semanal
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

- **¿Cuánto se debe pagar?**

El responsable del pago de la cotización a riesgos laborales y subsidio familiar es el empleador, en pensiones se cancela de manera compartida, del 16 % respectivo, corresponde un 12 % al empleador y un 4 % al trabajador.

Ejemplo: Si se paga una semana --> Valor base cotización =  $616.000/4 = \mathbf{\$154.000}$

(Esta cifra resulta de dividir el salario mínimo en 4 semanas)

De este monto sale:

<b>4% Caja de Compensación</b>	<b>\$ .6160</b>
<b>16% Pensión (compartidos entre el trabajador y el empleador)</b>	<b>\$24.640</b>
<b>ARL Riesgos laborales</b>	<b>\$3.700</b>



## TODOS LO QUE USTED DEBE SABER SOBRE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DOMÉSTICO



- **¿Qué pasa si el trabajador del servicio doméstico labora en varios sitios por días? ¿Quién paga?**

Cada empleador que tenga esta persona debe hacer los aportes respectivos a la seguridad social según el tiempo que labore con él. La multifiliación se permite en el caso de las Cajas de Compensación y ARL. En pensión debe estar afiliado a una sola entidad, así tenga varios empleadores que le aporten. El trabajador debe comunicar a qué entidad está afiliado.

### CASO PRÁCTICO - LIQUIDACIÓN

Juana Pérez trabajó en la casa de la familia Gutiérrez desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de la misma anualidad, con una asignación salarial de \$616.000. Era empleada interna. Efectuar liquidación a 31 de diciembre de 2014.

Fecha de ingreso: 1 de enero de 2014

Fecha de liquidación: 31 de diciembre de 2014

Días laborados: 360

Días a liquidar: 360

Salario básico: \$ 616.000

Subsidio de transporte: 0

Salario promedio base de liquidación: \$ 616.000



# TODO LO QUE USTED DEBE SABER SOBRE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DOMÉSTICO



$$\text{CESANTÍAS} \quad \frac{\$616.000 \times 360}{360} = \$616.000$$

$$\text{INTERESES DE CESANTÍAS} \quad \frac{\$616.000 \times 360 \times 12\%}{360} = \$73.920$$

$$\text{VACACIONES} \quad \frac{\$616.000 \times 360}{720} = \$308.000$$

**TOTAL A PAGAR PRESTACIONES SOCIALES:** \$997.920

**NETO A PAGAR:** \$997.920

## Variable 1. SI TRABAJA 8 HORAS DIARIAS Y NO ES INTERNA

Fecha de ingreso: 1 de enero de 2014

Fecha de liquidación: 31 de diciembre de 2014

Días laborados: 360

Días a liquidar: 360

Salario básico: \$616.000

Subsidio de transporte: \$72.000



# TODO LO QUE USTED DEBE SABER SOBRE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DOMÉSTICO



Salario promedio base liquidación: \$ 688.000

CESANTIAS	$\frac{\$ 688.000 \times 360}{360} = \$688.000$	
INTERESES DE CESANTIAS	$\frac{\$ 688.000 \times 360 \times 12\%}{360} = \$82.560$	
VACACIONES	$\frac{\$688.000 \times 360}{720} = \$344.000$	
TOTAL A PAGAR PRESTACIONES SOCIALES		\$1.114.560
NETO A PAGAR:		\$1.114.560

**Variable 2:** SI LABORA POR DIAS Y SALARIO DIARIO EQUIVALE A \$22.933 (LABORÓ 2 DÍAS POR SEMANA)

CESANTIAS	$\frac{\$183.464 \times 360}{360}$	= \$183.464
INTERES CESANTIAS	$\frac{\$183.464 \times 360 \times 12\%}{360}$	= \$22.016



# TODO LO QUE USTED DEBE SABER SOBRE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DOMÉSTICO



VACACIONES:  $\frac{\$ 183.464 \times 360}{720} = \$91.732$

TOTAL A PAGAR PRESTACIONES SOCIALES: \$297.212

NETO A PAGAR: \$297.212

## DEDUCCIÓN DE NÓMINA

Salario trabajador del servicio doméstico: \$616.000

Total devengado: \$616.000

### Conceptos a cargo del empleado

Salud (4%)  $\Rightarrow \$616.000 * 0,04\% = \$24.640$

Pensión (4%)  $\Rightarrow \$616.000 * 0,04\% = \$24.640$

**Descuento total: \$49.280**

**Salario a recibir: \$566.720** (Los cuales según lo explicado pueden ser una parte en especie y una parte en dinero)

### Conceptos a cargo del empleador



# TODO LO QUE USTED DEBE SABER SOBRE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DOMÉSTICO



Salud (8,5%)  $\Rightarrow$   $\$616.000 * 0,085\% = \$24.640$

Pensión (12%)  $\Rightarrow$   $\$616.000 * 0,012\% = \$73.920$

ARL  $\Rightarrow$  0,52%

