



**Al contestar por favor cite estos datos:**

Radicado No.: **201710001892481**

Fecha: **26-09-2017**

Página 1 de 8

Bogotá D.C.,

Doctor

**VÍCTOR RAÚL YÉPES FLÓREZ**

Secretario General

Comisión Séptima

Cámara de Representantes

Carrera 7 No. 8 - 68

Bogotá D.C.



**ASUNTO:** Proposición 01 de 2017. Radicado interno 201742302139962.

Respetado doctor

En atención a la proposición del asunto, relacionada con trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico, este Ministerio, respetuosamente da respuesta en los términos que a continuación se exponen.

- 1. ¿Cuáles han sido las acciones del Ministerio de Salud para asegurar la vinculación al Sistema General de Seguridad Social en Salud de los trabajadores y trabajadoras domésticas?**

**Respuesta:**

Dentro de las acciones adelantadas por el Ministerio de Salud y Protección Social – MSPS para asegurar la vinculación al Sistema General de Seguridad Social en Salud – SGSSS de los trabajadores y trabajadoras domésticas es necesario realizar las siguientes precisiones:

En cumplimiento a la Ley 11 de 1988<sup>1</sup>, a la Ley 100 de 1993<sup>2</sup>, a la Ley 797 de 2003<sup>3</sup> y al Decreto 2616 de 2013<sup>4</sup> en la Planilla integrada de Liquidación de Aportes – PILA se adicionaron los tipos de cotizante “2–

<sup>1</sup> Por lo cual se consagran unas excepciones en el régimen del Seguro Social para los trabajadores del servicio doméstico

<sup>2</sup> Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones

<sup>3</sup> Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales.

Carrera 13 No.32-76 - Código Postal 110311, Bogotá D.C

Teléfono:(57-1)3305000 - Línea gratuita: 018000952525 Fax: (57-1)3305050 - www.minsalud.gov.co



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 201710001892481

Fecha: 26-09-2017

Página 2 de 8

*Servicio Doméstico*” y “51 – Trabajador de tiempo parcial” los cuales se encuentran definidos en el numeral “2.1.2.3.1 Campo 5 – Tipo de cotizante” del capítulo 1 del anexo técnico 2 de la Resolución 2388 de 2016<sup>5</sup>, de la siguiente manera:

*(...) “02 - Servicio Doméstico: Está obligado a aportar a los Sistemas Generales de Salud, Pensión, Riesgos Laborales y caja de compensación familiar. La base de cotización es el salario mensual sin que este sea inferior a un salario mínimo legal mensual vigente proporcional a los días laborados. Este tipo de cotizante no aporta a Sena, ICBF, Ministerio de Educación y ESAP. Sólo puede ser utilizado si el campo 7 – “Clase de Aportante” del archivo tipo 1, es “I – Independiente” y debe ser reportado utilizando el tipo de planilla “S – Servicio Doméstico”.*

*Este tipo de cotizante aplica a la persona natural que a cambio de una remuneración, presta su servicio personal de manera directa, habitual y bajo continuada subordinación o dependencia, a una o varias personas naturales, para la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, cuidado de niños y demás labores propias del hogar del empleador.*

*(...) “51- Trabajador de tiempo parcial: Es utilizado para el pago de los aportes a los Sistemas Generales de Pensiones, Riesgos Laborales y caja de compensación familiar de los trabajadores de tiempo parcial que cumplen las condiciones señalados en el artículo 2.2.1.6.4.2 de la Sección 4 del Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015.”*

Es de anotar que el aparte subrayado, (...) “La base de cotización es el salario mensual sin que este sea inferior a un salario mínimo legal mensual vigente proporcional a los días laborados” debe entenderse únicamente en términos de inicio de la relación laboral.

Con las anteriores precisiones, se pueden evidenciar los ajustes y desarrollo técnico que ha venido ejecutando el MSPS para garantizar el aseguramiento de esta población.

## 2. ¿Cuántos trabajadores y trabajadoras domésticas hacen parte del régimen subsidiado, del régimen contributivo en salud u otros regímenes existentes?

**Respuesta:**

<sup>4</sup> Por medio del cual se regula la cotización a seguridad social para trabajadores dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes, se desarrolla el mecanismo financiero y operativo de que trata el artículo 172 de la Ley 1450 de 2011 y se dictan disposiciones tendientes a lograr la formalización laboral de los trabajadores informales.

<sup>5</sup> Por la cual se unifican las reglas para el recaudo de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y Parafiscales



**Al contestar por favor cite estos datos:**

Radicado No.: **201710001892481**

Fecha: **26-09-2017**

Página 3 de 8

La información registrada en la Base de Datos Única de afiliados del Sistema de Seguridad Social - BDUA no contempla el tipo de ocupación con la que cuentan las personas que se encuentran afiliadas al régimen subsidiado, por lo tanto no es posible establecer cuántas personas empleadas domésticas se encuentran afiliadas al dicho régimen. Sin embargo, una vez consultada el sistema de información SISPRO-PILA del MSPS, las personas que utilizan, para realizar sus aportes al sistema el tipo de cotizante 2 correspondiente a servicio doméstico afiliadas al régimen contributivo, se encuentra la siguiente información:

**Tabla No. 1**  
**Trabajador de servicio doméstico-Régimen contributivo**

Mes de Recaudo	02 - Servicio doméstico
ene-16	100.412
feb-16	105.814
mar-16	105.452
abr-16	102.808
may-16	106.779
jun-16	106.593
jul-16	102.451
ago-16	110.754
sep-16	105.497
oct-16	105.831
nov-16	91.815
dic-16	106.071
ene-17	102.009
feb-17	101.146
<b>PROM MES</b>	<b>103.814</b>

Fuente: Ministerio de Salud y Protección Social-CUBO SISPRO-PILA

Corte: Febrero 2017

Nota. <sup>6</sup>

Adicionalmente, existen aportantes que efectúan sus cotizaciones por semanas, esto con el tipo de cotizante 51 (trabajador de tiempo parcial), dentro de los cuales pueden existir empleadas de servicio doméstico, las cuales no pueden ser identificadas plenamente, toda vez que no se registra su ocupación.

<sup>6</sup> Nota. Existen variaciones respecto a cifras presentadas en informes anteriores, toda vez que existían planillas sin registrar en el sistema de información del Ministerio de Salud y Protección Social.



**Al contestar por favor cite estos datos:**

Radicado No.: **201710001892481**

Fecha: **26-09-2017**

Página 4 de 8

**Tabla No 2**  
**Trabajador independiente que cotiza por semanas**

Mes de Recaudo	51 - Trabajador de tiempo parcial
ene-16	22.402
feb-16	25.421
mar-16	27.715
abr-16	25.550
may-16	29.746
jun-16	32.146
jul-16	34.544
ago-16	39.417
sep-16	40.346
oct-16	39.193
nov-16	37.935
dic-16	43.566
ene-17	28.883
feb-17	30.368
<b>PROM MES</b>	<b>32.659</b>

Fuente: Ministerio de Salud y Protección Social-CUBO SISPRO-PILA  
Corte: Febrero 2017. Nota:<sup>7</sup>

Es de anotar, que a partir del mes de marzo de 2017, el MSPS se encuentra implementando validaciones a la estructura de los datos que se reportan a través de PILA, por lo que los datos consolidados más recientes corresponden al mes de febrero de 2017.

- 3. ¿Cuántos trabajadores y trabajadoras domésticas están actualmente afiliados a través de la planilla única de pago? Favor indicar metas de Afiliación de los trabajadores y trabajadoras domésticos al sistema de salud para este y los próximos años.**

**Respuesta:**

En la Planilla Integral de Liquidación de Aportes - PILA se registra información del pago de aportes, es decir cotizaciones, sin que la PILA sea el mecanismo de afiliación al SGSSS, adicionalmente en la BDUA no se dispone información sobre la ocupación de los aportantes.

Respecto de las metas de afiliación, es de anotar, que no obstante la dinámica de afiliación y los altos niveles de cobertura de estos años, uno de los retos permanentes está en mantener el nivel de afiliación de

<sup>7</sup> Nota. Existen variaciones respecto a cifras presentadas en informes anteriores, toda vez que existían planillas sin registrar en el sistema de información del Ministerio de Salud y Protección Social.



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 201710001892481

Fecha: 26-09-2017

Página 5 de 8

la población buscando mecanismos que permitan la afiliación de poblaciones con características particulares, lo que sin duda representa el mayor esfuerzo financiero del SGSSS.

4. **¿Cuáles son las principales dificultades que han presentado los trabajadores y trabajadoras domésticas para ser beneficiarios del régimen subsidiado de salud y al mismo tiempo cotizar en los otros componentes de seguridad social? Particularmente, para quienes son trabajadores y trabajadoras por días o independientes con ingresos inferiores a un SMMLV?**

**Respuesta:**

Dentro del constante desarrollo técnico que ha venido implementado el MSPS, las reglas descritas en el Decreto 2353 de 2015 compilado en el Decreto 780 de 2016<sup>8</sup> y las consultas realizadas mediante PQRS, hemos identificado las siguientes dificultades que han presentado los trabajadores y trabajadoras por días o independientes con ingresos inferiores a un SMMLV para ser beneficiarios del régimen subsidiado:

En efecto, en el marco del SGSSS los usuarios tienen ciertas obligaciones con el sistema entre las cuales se identifica la de informar las respectivas novedades en el SGSSS. Entre las novedades más comunes se pueden identificar para los trabajadores independientes el reporte a la EPS de la pérdida de capacidad de pago.

En lo relacionado con la novedad de pérdida de capacidad de pago para el trabajador independiente, se debe observar que de acuerdo con el Decreto 780 de 2016<sup>9</sup> el cual establece en su Artículo 2.1.6.3 que el reporte de novedades para trabajadores independiente se debe realizar de la siguiente manera:

**(...) "Artículo 2.1.6.3 Reporte de novedades para trabajadores independientes.** Los afiliados al régimen contributivo en calidad de independientes son responsables de realizar su afiliación y de registrar las novedades en el Sistema de Afiliación Transaccional.

*Cuando el trabajador independiente no reúne las condiciones para continuar cotizando, deberá registrar la novedad de retiro a más tardar dentro de los cinco (5) primeros días del mes y se hará efectiva vencido el mes por el cual se pague la última cotización; si lo realiza por fuera de dicho término, se causará el pago completo de la cotización.*

En consecuencia, el trabajador independiente es responsable del reporte de la novedad de pérdida o variación en los ingresos mensuales directamente ante la EPS dentro de los términos establecidos en la precitada norma. En la actualidad existen afiliados que no efectúan el reporte oportuno de la novedad de retiro, lo cual genera mora en sus cotizaciones.

<sup>8</sup> Decreto único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social

<sup>9</sup> Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social


**Al contestar por favor cite estos datos:**

 Radicado No.: **201710001892481**

 Fecha: **26-09-2017**

Página 6 de 8

5. ¿Cuáles son las principales dificultades de salud reportadas por los trabajadores y trabajadoras domésticas en el sistema de salud derivados de la actividad laboral permanente?

**Respuesta:**

Por la naturaleza del trabajo que desempeñan y los riesgos a los cuales están expuestos, es probable que las causas más frecuente de enfermedad laboral que afectan a los trabajadores de servicio doméstico sean los desórdenes muscoesqueléticos, tales como: síndrome del conducto carpiano, epicondilitis, hombro doloroso y dolor lumbar. Es de resaltar que este Ministerio no cuenta con el registro de la causa de enfermedad profesional de los trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, ni se lleva un registro específico de las enfermedades laborales de los trabajadores de servicio doméstico.

No obstante lo anterior, en el siguiente cuadro se observa el número de accidentes, enfermedades y muertes reportadas al Sistema General de Riesgos Laborales, en el periodo de febrero de 2016 a mayo de 2017, correspondiente a empleados de servicio doméstico.

**Tabla No. 3**  
**Sistema General de Riesgos Laborales Indicadores Sistema General de Riesgos Laborales para trabajadores de servicio doméstico**

Sector Económico	Presuntos accidentes de trabajo sucedidos	Accidentes de trabajo calificados	Presuntas enfermedades profesionales reportadas	Enfermedades calificadas como profesionales	Muertes reportadas por accidente de trabajo	Muertes reportadas por enfermedad profesional	Muertes reportadas por accidentes de trabajo calificadas como profesional	Muertes por enfermedad profesional calificadas	Nuevas pensiones de invalidez pagadas por accidente de trabajo	Nuevas pensiones de invalidez pagadas por enfermedad profesional
Febrero de 2016	176	161	4	4	0	0	0	0	0	0
Marzo de 2016	128	113	5	4	1	0	1	0	1	0
Abril de 2016	139	125	2	3	0	0	0	0	0	0
Mayo de 2016	180	177	2	1	0	0	0	0	0	0
Junio de 2016	234	144	3	3	0	0	0	0	0	0
Julio de 2016	231	139	5	3	0	0	0	0	0	0
Agosto de 2016	243	143	7	4	0	0	0	0	0	0
Septiembre de 2016	185	200	8	2	0	0	0	0	0	1
Octubre de 2016	205	134	3	2	0	0	0	0	0	0

Carrera 13 No.32-76 - Código Postal 110311, Bogotá D.C

Teléfono:(57-1)3305000 - Línea gratuita: 018000952525 Fax: (57-1)3305050 - [www.minsalud.gov.co](http://www.minsalud.gov.co)



**Al contestar por favor cite estos datos:**

Radicado No.: **201710001892481**

Fecha: **26-09-2017**

Página 7 de 8

Sector Económico	Presuntos accidentes de trabajo sucedidos	Accidentes de trabajo calificados	Presuntas enfermedades profesionales reportadas	Enfermedades calificadas como profesionales	Muertes reportadas por accidente de trabajo	Muertes reportadas por enfermedad profesional	Muertes reportadas por accidentes de trabajo calificadas como profesional	Muertes por enfermedad profesional calificadas	Nuevas pensiones de invalidez pagadas por accidente de trabajo	Nuevas pensiones de invalidez pagadas por enfermedad profesional
Noviembre de 2016	227	178	9	2	0	0	0	0	0	0
Diciembre de 2016	147	128	1	2	0	0	0	0	0	0
Enero de 2017	168	99	2	3	1	0	0	0	0	0
Febrero de 2017	171	147	3	1	0	0	0	0	0	0
Marzo de 2017	202	149	7	0	0	0	0	0	0	1
Abril de 2017	152	143	3	0	0	0	0	0	0	0
Mayo de 2017	187	136	11	2	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>2975</b>	<b>2316</b>	<b>75</b>	<b>36</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

Fuente: Administradoras de Riesgos Laborales, Subdirección de Riesgos Laborales MSyPS- Período febrero 2016 mayo 2017

- 6. Favor informar si el ministerio de salud ha diseñado mecanismos con las tecnologías de información TIC para informar a los trabajadores y trabajadoras domésticas y/o empleadores sobre los procedimientos para afiliarse al sistema de seguridad social en salud dependiendo de sus condiciones laborales y modalidades de trabajo: trabajo por días, trabajo permanente, entre otros.**

**Respuesta:**

Para el año 2011, el Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio de Salud y Protección Social, elaboró la cartilla del servicio doméstico, la cual se adjunta con la que se buscó orientar a los trabajadores del servicio doméstico, acerca de la manera de cómo realizar su afiliación al SGSSS. Esa información se divulgó y se dispuso en la página web del Ministerio.

Ahora bien, con la expedición, del Decreto 2616 de 2013 por parte del Ministerio de Trabajo, se inició la regulación de la cotización a seguridad social para trabajadores dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes. Así mismo, el Decreto 2353 del 3 de diciembre de 2015 compilado en el Decreto 780 de 2016, para todos los afiliados, incluidos los trabajadores del servicio doméstico, permitió entre otras cosas unificar y actualizar las reglas de afiliación al SGSSS a fin de que éstas se constituyan en un mecanismo efectivo para la garantía del derecho a la salud como derecho fundamental eliminando barreras de acceso.

En este mismo sentido el precitado decreto, crea el Sistema de Afiliación Transaccional – SAT, como un conjunto de procesos, procedimientos e instrumentos de orden técnico y administrativo, que dispondrá el

Carrera 13 No.32-76 - Código Postal 110311, Bogotá D.C

Teléfono:(57-1)3305000 - Línea gratuita: 018000952525 Fax: (57-1)3305050 - www.minsalud.gov.co



**Al contestar por favor cite estos datos:**

Radicado No.: **201710001892481**

Fecha: **26-09-2017**

Página 8 de 8

MSPS para registrar y consultar, en tiempo real los datos de la información básica y complementaria de los afiliados, la afiliación y sus novedades en el SGSSS (artículo 11) y ordena unificar el Formulario de Afiliación y Registro de Novedades y la obligación de los afiliados de realizar ellos mismos sus trámites.

Dando cumplimiento a este mandato del decreto, en el año 2015 se decidió la formulación del proyecto de desarrollo del SAT conjuntamente entre la Dirección de Regulación de la Operación del Aseguramiento en Salud, Riesgo Laborales y Pensiones y la Oficina de Tecnología de la Información y la Comunicación, para lo cual fue necesario dimensionar el alcance del Sistema en transacciones y en la magnitud de procesos implicados en el desarrollo y en su posterior operación, así como la definición de los componentes y etapas del proyecto.

A la fecha se encuentra en funcionamiento el módulo de registro y autenticación al cual se puede acceder en [www.miseguridadsocial.gov.co](http://www.miseguridadsocial.gov.co)

Actualmente, el Ministerio continúa en desarrollo y de puesta en producción de los Módulos de Afiliación y Módulo de reporte de novedades.

Las pruebas sobre los módulos de inicio del portal se realizaron sobre ambiente de producción y esta actividad permitió identificar incidencias que en ambiente de pruebas no fueron explicitadas. También sirvió para adecuar los mensajes de la difusión que se ha venido haciendo en distintos medios de comunicación: TV, radio, página Web del Ministerio y conferencias.

Cordialmente,



**ALEJANDRO GAVIRIA URIBE**  
Ministro de Salud y Protección Social

Anexo: Cartilla de Servicio Domestico  
Elaboró: D Marthan/ A Arevalo/ G Torres  
Revisó/Aprobó: J Ortiz/ Carmen D.



# Para tener en cuenta

Al suscribir un contrato de trabajo con un trabajador del servicio doméstico tenga en cuenta:

- 1° Objeto del contrato. Debe ser preciso y claro en cuanto a las labores para las cuales contrata.
- 2° Horario de trabajo.
- 3° Salario. Es importante su definición, toda vez que la alimentación y la habitación pueden constituirse como salario en especie en los trabajadores internos.
- 4° Período de prueba.

El empleador que no cancela oportunamente los salarios y las prestaciones sociales o lo hace sobre sumas inferiores pagará una indemnización equivalente a una suma igual al último salario diario por cada día de retardo o hasta cuando el pago se realice, hasta por veinticuatro (24) meses.

Transcurridos estos veinticuatro (24) meses -desde la fecha de terminación del contrato-, el empleador debe pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique. (Artículo 65 del C.S.T., modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002).

## Ministerio de la Protección Social

Cra. 13 No. 39-76 Bogotá, D.C.

Teléfono: 3305000

Línea de atención al usuario desde Bogotá: 3305000 Ext. 3380 - 3381

Resto del país: 018000910097

En línea: [www.mps.gov.co](http://www.mps.gov.co)

Correo electrónico: [atencion.usuario@mps.gov.co](mailto:atencion.usuario@mps.gov.co)



# Cartilla del Servicio Doméstico



Libertad y Orden  
Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia

CARTILLA DEL SERVICIO DOMÉSTICO

EQUIPO TÉCNICO DE REDACCIÓN

Dra. Maura Victoria Otero Jiménez  
Dra. Clara María Contreras Mantilla  
Dr. Jorge Enrique Durán Sánchez

SUPERVISORA

Fanny Grajales Quintero  
Asesora Dirección General Riesgos Profesionales

Editorial: Imprenta Nacional de Colombia

Dirección: Cra. 66 No. 24-19

Diseño de cubierta e interiores: Imprenta Nacional de Colombia

2ª edición: 2011

Todos los derechos reservados



Libertad y Orden

MAURICIO SANTA MARÍA SALAMANCA  
Ministro de la Protección Social

JAVIER HUMBERTO GAMBOA BENAVIDES  
Viceministro Técnico

BEATRIZ LONDOÑO SOTO  
Viceministra de Salud y Bienestar

RICARDO ANDRÉS ECHEVERRY LÓPEZ  
Viceministro de Relaciones Laborales

GERARDO LUBÍN BURGOS BERNAL  
Secretario General

ANA MARÍA CABRERA VIDELA  
Directora General de Riesgos Profesionales

MELVA GREGORIA DÍAZ BETTER  
Directora General de Protección Laboral

LUZ STELLA VEIRA DE SILVA  
Directora General de Inspección, Vigilancia  
y Control de Trabajo

## Contenido

Presentación	7
1. Trabajo del servicio doméstico- Definiciones	8
2. Modalidades de trabajo	9
3. Forma y duración del contrato de trabajo	9
4. Salario	10
5. Descuentos	10
6. Período de prueba	11
7. Jornada de trabajo	11
8. Pago de prestaciones a la jornada inferior a la máxima legal	12
9. Liquidación de recargos por trabajo extra o suplementario	13
10. Prima de servicios	14
11. Auxilio de transporte	14
12. Descansos obligatorios	15
13. Trabajo en dominicales y festivos	15
14. Vacaciones remuneradas	16
15. Indemnización por despido sin justa causa	17
16. Pago de prestaciones sociales	18
17. Calzado y vestido de labor	22
18. Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral	23
19. Protección a la maternidad	25
20. Licencia de paternidad	26
Para tener en cuenta	23



## Presentación

El artículo 5° de la Ley 790 de 2002 fusionó el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Salud, conformando así el Ministerio de la Protección Social.

El Sistema de la Protección Social se constituye como el conjunto de políticas públicas destinadas a disminuir la vulnerabilidad y mejorar la calidad de vida de los colombianos, especialmente a los más desprotegidos.

El Ministerio de la Protección Social busca, a través de diferentes medios, informar sobre los deberes y derechos mínimos que tienen los trabajadores del servicio doméstico en materia de trabajo, empleo y el Sistema de Seguridad Social Integral.

Esta cartilla reúne los conceptos básicos que les asiste en materia de jornada laboral, salario, trabajo dominical y festivo, prestaciones sociales y seguridad social y se resuelven los principales interrogantes que llevan a crear las condiciones para que los trabajadores del servicio doméstico puedan asumir con confianza los derechos y deberes.

Es importante recordar que esta cartilla se fundamenta en las normas legales vigentes, es un apoyo legal y sencillo que facilitará la relación empleador-trabajador, con el objeto de que sean conocidos en pro del mejoramiento de la calidad de vida de las personas que prestan esta clase de servicio.

# 1. Trabajo del servicio doméstico- definiciones

**TRABAJADOR DEL SERVICIO DOMÉSTICO.** Persona natural que a cambio de una remuneración presta su servicio personal de manera directa, habitual y bajo continuada subordinación o dependencia, a una o varias personas naturales, para la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, cuidado de niños y de adultos mayores, cuidadores de animales, jardineros, conductores de familia y demás labores propias del hogar.

**NO ES TRABAJADOR DEL SERVICIO DOMÉSTICO.** La persona que ejecuta labores tales como: aseo, cocina, lavado, planchado y cuidado de niños en una empresa, club social o deportivo, establecimiento comercial, colegio, conjunto residencial, finca, iglesia, comunidad religiosa y, en general, en entidades con o sin ánimo de lucro.



# 2. Modalidades de trabajo

Los trabajadores del servicio doméstico pueden ser:

**Internos.** Quienes residen en el sitio de trabajo.

**Externos.** Quienes no residen en el sitio de trabajo.

# 3. Forma y duración del contrato de trabajo

Al trabajador del servicio doméstico se le puede vincular mediante contrato verbal, caso en el cual, este se asimila a término indefinido o mediante contrato escrito, el cual se puede celebrar a término fijo o indefinido.





## 4. Salario

No puede ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente y se puede cancelar en dinero, o parte en dinero y parte en especie. Cuando se pacte salario en especie y el trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor del salario en especie no puede ser superior al 30% y lo constituye, entre otros, alimentación, habitación y vestuario.

Cuando el trabajador devengue más del salario mínimo legal mensual vigente, el salario en especie no puede ser superior al 50%.

## 5. Descuentos

El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del monto del salario y de las prestaciones sociales del trabajador, sin autorización previa y escrita de este para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de las cotizaciones para la seguridad social, las cuotas sindicales y los descuentos para las cooperativas y cajas de ahorro, autorizadas en forma legal.

## 6. Período de prueba

Como período de prueba se presume que son los primeros quince (15) días de servicio, período en el que cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato sin previo aviso y sin que haya lugar a reconocimiento de indemnización, aunque sí al pago de prestaciones sociales.

## 7. Jornada de trabajo

La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal que es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) horas a la semana.

Las horas de trabajo diario podrán distribuirse de manera variable durante la respectiva semana y podrán ser mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (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 cuarenta y ocho (48)



horas semanales dentro de la jornada comprendida entre las 6:00 a. m. y las 10:00 p. m.

La Corte Constitucional señaló en Sentencia C-372 de 1998 que una jornada laboral excesiva contradice los principios de la dignidad humana y las condiciones justas en que se han de cumplir las tareas domésticas, tornándose indispensable fijar un límite al periodo de trabajo que exceda de la jornada máxima ordinaria, y consideró que los trabajadores domésticos que residan en la casa del empleador no podrán tener una jornada superior a 10 horas diarias y que en el evento en que se requiera el servicio más allá de este límite, procede el reconocimiento de horas extras.

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.

## 8. Pago de prestaciones en jornada inferior a la máxima legal

El Código Sustantivo del Trabajo consagra a favor de los trabajadores de jornada incompleta el derecho a percibir las mismas prestaciones y garantías que otorga la ley a los trabajadores que laboran la jornada máxima legal, esto

es, cesantías, intereses de cesantías, vacaciones (vestido y calzado de labor), en proporción al salario devengado por razón de los días y la jornada trabajados.

## 9. Liquidación de recargos por trabajo extra o suplementario

Tener en cuenta: Jornada ordinaria máxima legal 8 horas al día  
 Jornada extra o suplementaria la que excede la máxima legal.  
 Jornada ordinaria diurna de 6:00 a. m. a 10:00 p. m.  
 Jornada ordinaria nocturna de 10:00 p. m. a 6:00 a. m., tiene recargo del 35%.

Se paga el valor de la hora más el porcentaje, según los siguientes casos:

importante

**Hora extra diurna** =  $\frac{\text{Salario diario} \times 1,25\%}{8}$   
 6:00 a. m. a 10:00 p. m.

**Hora extra nocturna** =  $\frac{\text{Salario diario} \times 1,75\%}{8}$   
 10:00 p. m. a 6:00 a. m.

**Hora ordinaria dominical o festiva** =  $\frac{\text{Salario diario} \times 1,75\%}{8}$

**Hora extra diurna en dominical o festiva** =  $\frac{\text{Salario diario} \times 2,00\%}{8}$

(Extra diurna 0,25 + dominical 1,75% = 2,00%)



importante

### **Hora extra nocturna**

$$\text{dominical o festiva} = \frac{\text{Salario diario} \times 2.50\%}{8}$$

(Extra nocturna 75% + dominical 1,75% = 2,50)

El trabajo nocturno es el que se realiza entre las 10:00 p. m. y las 6:00 a. m. y se remunera con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo diurno.

Cada uno de los recargos mencionados se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con otro.

## **10. Prima de servicios**

El servicio doméstico está excluido del pago de la prima de servicios, así lo expresó la Corte Constitucional en Sentencia C-51 de 1995 en razón a que "el hogar, la familia no es una empresa y no genera utilidades...".

## **11. Auxilio de transporte**

Se debe pagar al empleado doméstico externo, independientemente de si labora o no la jornada completa, siempre que la remuneración mensual sea

hasta de dos veces el salario mínimo legal mensual vigente, salvo que el empleador preste el servicio. No se paga durante el periodo de vacaciones, incapacidades o licencias. Dicho pago no se incluye como base para calcular los aportes a la seguridad social.

## **12. Descansos obligatorios**

El empleado del servicio doméstico tiene derecho al descanso remunerado en domingos y días festivos, así como a vacaciones anuales remuneradas.

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 labore en alguno de esos días. El descanso es mínimo de 24 horas continuas.

## **13. Trabajo en dominicales y festivos**

Por el solo hecho de trabajar en días dominicales y/o festivos se debe pagar un día ordinario de salario más el recargo del 75%, esto es, el 1,75.





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 1,75.

Si el trabajo en domingo es habitual, esto es, se realiza tres o más veces al mes, además del pago del 1,75% tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado en cualquier día de la siguiente semana.

Lo anterior, sin perjuicio del pago que corresponde realizar por haber trabajado durante todos los días de la semana.

Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

## 14. Vacaciones remuneradas

El empleador debe conceder quince (15) días hábiles consecutivos y remunerados por cada año de servicio.

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.

El salario base para liquidar las vacaciones será el salario mínimo legal o el que devengue el trabajador si

es superior a este y su liquidación se hará con el salario que devengue al momento de comenzar su disfrute, sin incluir auxilio de transporte, recargo por trabajo en días de descanso obligatorio, ni horas extras.

Las vacaciones se pagan con el salario (en dinero y en especie) devengado por el trabajador al momento de comenzar su disfrute, sin incluir auxilio de transporte, recargo por trabajo en días de descanso obligatorio, ni horas extras.

Las vacaciones se conceden por disposición del empleador a solicitud del trabajador y por ser un descanso remunerado no constituye prestación social, ni se consideran factor salarial para la liquidación de prestaciones sociales e indemnizaciones.

### Liquidación de Vacaciones

$$\text{Vacaciones} = \frac{\text{Salario} \times \text{tiempo de servicio}}{720}$$

importante

## 15. Indemnización por despido sin justa causa

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

**Contrato a término fijo.** El empleador pagará el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado en el contrato, sin que la indemnización pueda ser inferior a quince (15) días.

**Contrato a término indefinido.** La indemnización se pagará así:

1. Treinta (30) días de salario cuando el tiempo de servicio no sea mayor a un (1) año.
2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) días básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio siguientes y proporcionalmente por fracción de año.

**Justas causas de terminación del contrato de trabajo.** Son las establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

## 16. Pago de prestaciones sociales

**Auxilio de Cesantías.** Un (1) mes de salario por cada año de servicio y proporcionalmente por fracción de año.

**Liquidación del auxilio de cesantías.** Existen dos regímenes para la liquidación de cesantías:

**Régimen tradicional.** Se aplica a los trabajadores vinculados con anterioridad al primero (1º) de enero de

1991 que no se hayan acogido al régimen de cesantías contemplado en la Ley 50 de 1990.

Se paga a la terminación definitiva del contrato todo el tiempo laborado; se liquida con el último salario mensual devengado, siempre que no haya tenido variación en los tres (3) últimos meses. En caso contrario y en el de los salarios variables, se liquida con el promedio de lo devengado en el último año de servicio. El auxilio de transporte se tiene en cuenta para liquidar las cesantías.

$$\text{Cesantías} = \frac{\text{salario mensual} \times \text{total de días trabajados}}{360 \text{ días}}$$

importante

**Régimen de liquidación definitiva anual-Ley 50 de 1990.** Se aplica a los trabajadores vinculados a partir del 1º de enero de 1991 y a los que perteneciendo al régimen tradicional se hayan acogido al nuevo régimen y opera de la siguiente manera:

El empleador realizará liquidación definitiva de cesantías a 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 siempre que no haya tenido variación en los últimos tres meses. En el caso contrario y en el de los salarios variables, se tomará como base el promedio de lo devengado en el año de servicio o en todo el tiempo servido, si fuere menor de un año.

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 este 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 a favor del trabajador un día de salario por cada día de retardo.

**Liquidación de cesantías de trabajadores por días**

Para liquidar el auxilio de cesantía es necesario determinar dos elementos:

- a. El número de días trabajados, y
- b. El salario base de liquidación

1. Para determinar el número de días laborados debemos aplicar la siguiente fórmula:

Número de días trabajados en la semana multiplicado por la constante 4.33, multiplicado a su vez por el número de meses trabajados.

Ejemplo: Fecha de inicio de labores 1° de febrero de 2011  
 Días a laborar: martes y jueves de 8:00 a. m. a 5:00 p. m.  
 (1 hora de almuerzo)  
 Fecha de terminación de labores 31 de mayo de 2011  
 Salario diario devengado \$ 22.948 incluido auxilio de transporte

$$2 \text{ (días trabajados a la semana)} \times 4.33 \times 4 \text{ (meses trabajados)} = 34.64 \text{ días}$$

2. Para determinar el salario base de liquidación debemos aplicar la siguiente fórmula:

El valor del salario devengado diario multiplicado por el número de días laborados en la semana multiplicado por la constante 4.33

$$\$22.948 \text{ (salario diario)} \times 2 \text{ (días trabajados a la semana)} \times 4.33 = \$198.730$$

Teniendo estos dos elementos se liquida el auxilio de cesantía así:

$$\text{Cesantía} = \frac{\text{número de días trabajados} \times \text{salario base de liquidación}}{360 \text{ días}}$$

$$\text{Cesantía} = \frac{34.64 \text{ días} \times \$198.730}{360 \text{ días}} = \$19.122$$

*importante*

**Pago parcial de cesantías.** En ambos regímenes, el empleador puede hacer pagos parciales durante la vigencia del contrato, para adquisición, mejora o liberación de bienes raíces destinados a su vivienda.

Los trabajadores vinculados a partir del 1° de enero de 1991 y los que se hayan acogido al régimen de cesantías de Ley 50 de 1990, también pueden solicitar al fondo de cesantías el pago parcial para financiar las matrículas del trabajador, su cónyuge, compañero o compañera permanente y/o sus hijos, en entidades de educación superior reconocidas por el Estado. En este caso no se requiere la autorización del Ministerio de la Protección Social.

**Intereses sobre cesantías.** El empleador debe pagar a más tardar el 30 de enero de cada año, el 12% anual (1% mensual) sobre los saldos que a 31 de diciembre de cada año,

o en las fechas de retiro del trabajo o de la liquidación parcial de cesantías, tenga el trabajador a su favor por concepto de cesantía. Si no los cancela oportunamente, deberá pagar al trabajador a título de indemnización y por una sola vez, un valor adicional igual al de los intereses causados.

**Liquidación:**

$$\text{Interés sobre cesantías} = \frac{\text{valor cesantías} \times \text{N}^\circ \text{ días trabajados} \times 0,12}{360 \text{ días}}$$

## 17. Calzado y vestido de labor

El empleador entregará cada cuatro (4) meses al trabajador en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, en las siguientes fechas: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre, siempre que devengue hasta dos (2) veces el salario mínimo legal y a la fecha de entrega haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador.

Dicha dotación se debe entregar en especie –no en dinero– y debe ser la apropiada para la clase de labores que desempeña el trabajador, de acuerdo con el medio ambiente en donde las realiza. Su utilización es obligatoria, si no lo hace, el empleador queda eximido

de suministrarla en el periodo siguiente, previo aviso al inspector de trabajo.

## 18. Afiliación al sistema de seguridad social integral

El empleador está obligado a afiliar a sus trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral –pensión, salud y riesgos profesionales–. En ningún caso, el ingreso base de cotización podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente.

**Sistema General de Pensiones.** Existen dos regímenes: Prima Media con Prestación Definida a cargo de la Administradora de Pensiones COLPENSIONES y de Ahorro Individual con Solidaridad administrado por los Fondos Privados de Pensiones. Corresponde al trabajador seleccionar el fondo de pensiones al que desea afiliarse.

El ingreso base de cotización debe ser por lo menos de un salario mínimo legal mensual y la cotización corresponde al 16% del mismo; el 75% a cargo del empleador y el 25% restante a cargo del trabajador.

**Sistema General de Salud:** Administrado por las Empresas Promotoras de Salud (EPS). 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% a cargo del empleador y el 4% restante a cargo del trabajador.

Dicho sistema asume el reconocimiento de las prestaciones asistenciales, el pago de la incapacidad por enfermedad de origen común y de las licencias de maternidad y paternidad.

**Sistema General de Riesgos Profesionales:** A cargo de las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP). La elección corresponde al empleador y la cotización está a cargo exclusivo de este.

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la administradora de riesgos profesionales, a la cual se encuentre afiliado el trabajador al momento de ocurrir el accidente o al momento de requerir la prestación por enfermedad profesional, asume las prestaciones asistenciales y económicas.

Los trabajadores del servicio doméstico que laboren con distintos empleadores cotizarán por intermedio de todos ellos sobre el salario devengado con cada uno, sin que la suma de los aportes mensuales pueda ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente.

## 19. Protección a la maternidad

La trabajadora tiene derecho a una licencia de maternidad equivalente a doce (12) semanas, período durante el cual recibirá un subsidio en dinero equivalente al 100% del salario que devengue en el momento de entrar a disfrutar el descanso, cuyo pago está a cargo de la EPS a la que se encuentre afiliada. Si el empleador no tiene afiliada a la trabajadora, este debe pagar la correspondiente licencia de maternidad.

Si en el curso del embarazo la trabajadora sufre un aborto o un parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos a cuatro semanas, remuneradas con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso, a cargo de la EPS a la que se encuentre afiliada. Si el empleador no tiene afiliada a la trabajadora, este debe pagar la correspondiente licencia.

Es obligación del empleador conceder a la trabajadora dos (2) descansos de treinta (30) minutos dentro de la jornada laboral para amamantar a su hijo, durante los primeros seis (6) meses de vida, sin que proceda descuento alguno del salario y sin importar la jornada de trabajo.

**Fuero de maternidad.** Es la garantía de que la trabajadora no puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia durante el periodo del embarazo y en los tres

(3) meses posteriores al mismo. Para efecto del despido, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo o del Alcalde Municipal en los lugares donde aquel no exista. El permiso sólo se concede con fundamento en alguna de las justas causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo (art. 7° del Decreto 2351 de 1965, aparte A). Sin esta autorización, el despido carece de todo efecto.

## 20. Licencia de paternidad

El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días de licencia remunerada de paternidad, en el caso de que solo el padre esté cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud. El trabajador-(cónyuge) tiene derecho a disfrutar de la licencia de paternidad, que consiste en un descanso remunerado de ocho (8) días hábiles, período en el cual recibe un reconocimiento económico cuyo pago está a cargo de la Empresa Promotora de Salud a la que se encuentra afiliado.

El derecho a la licencia de paternidad se acredita con el Registro Civil de Nacimiento, el cual se deberá presentar a la EPS dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.

### Resumen de pagos año 2011 Salario mínimo legal

SALARIO MÍNIMO MENSUAL: \$535.600				
AUXILIO DE TRANSPORTE: \$63.300				
Salario \$535.600	Aporte salud 12,5 % del IBC	Aporte Pensión 16 % del IBC	Aporte ARP 0.522 % x IBC	Total
Aportes seguridad social trabajador	4% del IBC \$21.424	25% del aporte \$21.424	\$0	\$42.848
\$ 63.600 Auxilio de transporte*				
Neto \$556.352				
Aportes Seguridad Social empleador	8,5% del IBC \$45.526	75% del aporte \$64.272	\$2.796	\$112.594
Total				\$155.442

\* Solo para empleadas externas.

### Previsión para Prestaciones Sociales-Salario Mínimo\*

Prestaciones sociales y vacaciones	Mensual	Anual
Cesantía	\$44.633,33	\$535.600,00
Intereses	\$5.356,00	\$64.272,00
Vacaciones	\$22.317,00	\$267.800,00
Total	\$72.306,00	\$867.672,00

\* Liquidación de trabajadores domésticos internos.

En la liquidación del auxilio de cesantía de los trabajadores domésticos externos debe incluirse el auxilio de transporte.