



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



**SERVICIO DOMÉSTICO
GUÍA LABORAL**



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

Ministerio del Trabajo
Bogotá D. C., junio de 2012
Primera edición: 2012

©Todos los derechos reservados

Se autoriza la reproducción total o parcial, siempre y cuando se conserve la integridad del texto y se cite la fuente.

RAFAEL PARDO RUEDA
Ministro del Trabajo

DAVID LUNA SÁNCHEZ
**Viceministro de Relaciones
Laborales e Inspección**

MAURICIO OLIVERA GONZÁLEZ
Viceministro de Empleo y Pensiones

GLORIA LUCÍA OSPINA SORZANO
Secretaria General

MELVA GREGORIA DÍAZ BETTER
**Directora de Derechos
Fundamentales del Trabajo**

MARÍA PATRICIA
MARULANDA CALERO
**Directora de Inspección, Vigilancia,
Control y Gestión Territorial**

ANDREA TORRES MATIZ
Directora de Riesgos Profesionales

MARILYN LÓPEZ FORERO
Directora de Comunicaciones y Prensa

EQUIPO TÉCNICO DE
REDACCIÓN Y EDICIÓN DEL
MINISTERIO DEL TRABAJO
**Dirección de Derechos
Fundamentales del Trabajo
Dirección de Inspección,
Vigilancia, Control y Gestión
Territorial Dirección de
Riesgos Profesionales**

JULIO SOLANO JIMÉNEZ
Editor

LEONARDO PARRA PUENTES
Diseño, diagramación e ilustración



SERVICIO DOMÉSTICO GUÍA LABORAL

Trabajo Pleno

MÁS Y MEJORES EMPLEOS SIGNIFICA: MÁS Y MEJORES EMPRESAS, MEJORES FAMILIAS Y UN MEJOR PAÍS.

El nuevo Ministerio del Trabajo tiene la misión de estimular el empleo formal, digno, productivo y de calidad, que proteja los derechos de los trabajadores, al tiempo que garantice el suministro de talento humano capacitado para atender las necesidades de competitividad y productividad de las empresas de hoy. Son cinco los ejes rectores de la agenda del Ministerio:

1 Trabajo digno y de calidad para todos

- Más y mejor empleo.
- Pacto social por el trabajo.
- El trabajo como eje del desarrollo humano.

2 Ni un trabajador sin protección social

- Protección al trabajador desocupado y en su vejez.
- Protección al trabajador sin patrón o independiente.
- Protección y dignidad al trabajador informal.

3 Puentes para el encuentro de empresas y trabajadores

- Pasar de la confrontación a una relación de construcción de acuerdos.
- El trabajador habla a través de su organización.
- Protección a los derechos fundamentales del trabajo.

4 De la calidad del trabajador depende la calidad de la empresa

- La formación y capacitación hacen trabajadores más productivos y mejor remunerados.
- Siempre hay una manera de realizar mejor el trabajo.
- Mejoramiento de competencias para la movilidad laboral.

5 El trabajo en los nuevos tiempos

- Reglas de juego para todas las formas de trabajo.
- Respuestas dinámicas y adecuadas a los nuevos retos laborales.
- Equidad de género.
- Nuevas modalidades de trabajo en la era digital.

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	9
1. TRABAJO DEL SERVICIO DOMÉSTICO	11
2. MODALIDADES DE TRABAJO PARA EL SERVICIO DOMÉSTICO	12
3. FORMA Y DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	12
4. SALARIO	12
5. DESCUENTOS	12
6. PERÍODO DE PRUEBA	13
7. JORNADA DE TRABAJO	13
8. PAGO DE PRESTACIONES SOCIALES EN JORNADA INFERIOR A LA MÁXIMA LEGAL	14
9. LIQUIDACIÓN DE RECARGOS POR TRABAJO EXTRA O SUPLEMENTARIO	14
10. PRIMA DE SERVICIOS	16
11. AUXILIO DE TRANSPORTE	16
12. DESCANSOS OBLIGATORIOS	16
13. TRABAJO EN DOMINICALES Y FESTIVOS	16
14. VACACIONES REMUNERADAS	17
15. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA	18
16. PAGO DE PRESTACIONES SOCIALES	18
17. CALZADO Y VESTIDO DE LABOR	21
18. AFILIACIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	21
19. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD	24
20. LICENCIA DE PATERNIDAD	26
21. ACOSO LABORAL	26

Presentación

Desde el momento en que fue creado, en noviembre de 2011, el Ministerio del Trabajo ha venido desarrollando diferentes mecanismos para lograr que el mayor número de personas conozcan acerca de los deberes y derechos que tienen los trabajadores en el país, sobre todo aquellos cuyas condiciones laborales son más difíciles, como es el caso del servicio doméstico.

Como parte de su estrategia, ha desarrollado esta cartilla para aclarar los conceptos básicos en materia de jornada laboral, salario, pago de trabajo dominical y festivo, seguridad social y liquidación de prestaciones, entre otros. Así, de manera didáctica, busca resolver los interrogantes más comunes relacionados con la contratación de personas para realizar las labores domésticas y, de la misma forma, aquellos que los trabajadores puedan tener en relación con sus derechos y deberes.

Esta cartilla, que se fundamenta en las normas legales vigentes, también busca servir de apoyo legal para facilitar la relación entre el empleador y el 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.

Es importante destacar que el trabajo doméstico se encuentra protegido por las normas internacionales mediante el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Dicho organismo, en su conferencia número 100 realizada en 2011 adoptó nuevas normas de orden global para mejorar las condiciones laborales de trabajadores domésticos en el mundo y Colombia, como país miembro, las acogió.



1.

Trabajo del servicio doméstico

Trabajador del servicio doméstico.

Es 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.

Solo las personas naturales pueden prestar este tipo de servicios y se entiende que solo se puede prestar

a personas naturales, puesto que el servicio está directamente relacionado con el hogar o la casa de habitación.

Los menores de 18 años tienen prohibido desempeñarse en cualquier forma de trabajo doméstico, ya que el Estado colombiano lo considera como una de las peores formas de trabajo infantil. **(RESOLUCIÓN 1677 DE 2008)**

No es trabajador del servicio doméstico.

La persona que ejecuta labores similares para entidades o personas jurídicas con o sin ánimo de lucro.

2.

Modalidades de trabajo para el servicio doméstico

Los trabajadores del servicio doméstico pueden ser:

- **Internos.** Residen en el sitio de trabajo.
- **Externos.** No residen en el sitio del 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.

3.

Forma y duración del contrato de trabajo

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

4.

Salario

El salario no puede ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente (smlmv), aunque el empleado puede cancelarlo no solo en dinero sino también una parte en dinero y otra en especie.

Cuando el trabajador devengue un salario mínimo, el valor del salario en especie no puede ser superior al 30% y lo puede constituir alimentación, habitación y vestuario, diferente a la dotación.

Cuando el trabajador devengue más de un salario mínimo, el salario en especie no puede ser superior al 50%.

5.

Descuentos

El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de:

- a)** Uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo.
- b)** Deudas del trabajador para

con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes.

- c)** Indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados.
- d)** Pérdidas o averías de elementos de trabajo.
- e)** Avances o anticipos de salario.
- f)** Entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.

Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional, o la parte del salario declarada inembargable por la ley, o en cuanto el total de la deuda supere al monto del salario del trabajador en tres meses.

El empleador podrá descontar lo establecido para las cotizaciones a la seguridad social, las cuotas sindicales y los descuentos para las cooperativas y cajas de ahorro, autorizadas en forma legal.

6.

Período de prueba

Si el contrato de trabajo es verbal,

los primeros 15 días de servicio se presumen como periodo de prueba. Durante ese lapso 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.

No obstante, si el contrato se celebra por escrito, es posible pactar un período de prueba hasta por dos meses. El período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder los dos meses.

7.

Jornada de trabajo
Trabajadores domésticos internos.

Los trabajadores de servicio doméstico que residen en la casa del empleador, no podrán tener una jornada superior a diez (10) horas diarias, según lo estableció la Sentencia C-372 de 1998 de la Corte Constitucional. Según el alto tribunal, cuando 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.



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.

8

Pago de prestaciones sociales en jornada inferior a la máxima legal

El Código Sustantivo del Trabajo consagra, en 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: cesantías, intereses de cesantías, vacaciones, vestido y calzado de labor, en proporción al salario devengado por razón de los días y la jornada trabajados (**SENTENCIA C- 310 DE 2007**)

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 jornada ordinaria y en todo caso la que excede el máximo 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.
- Se paga el valor de la hora más el porcentaje, según el caso:

HORA EXTRA DIURNA (6:00 a.m. a 10:00 p.m.)	=	Salario diario x 1,25 % 8	
HORA EXTRA NOCTURNA (10:00 p.m. a 6:00 a.m.)	=	Salario diario x 1.75 % 8	
HORA ORDINARIA DOMINICAL O FESTIVA	=	Salario diario x 1,75 % 8	
HORA EXTRA DIURNA EN DOMINICAL O FESTIVO	=	Salario diario x 2.00% 8	{ (Extra diurna 0,25% + dominical 1,75% = 2,00%)
HORA EXTRA NOCTURNA DOMINICAL O FESTIVA	=	Salario diario x 2.50% 8	

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, según lo expresó la Corte Constitucional en Sentencia C-51 de 1995 en razón a que el hogar no genera utilidades como lo hace una empresa.

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 de transporte.

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. Cuando se trata de trabajo por días se cancelará únicamente lo correspondiente a los días en que se preste el servicio.

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 labora en alguno de esos días. El descanso debe cubrir un mínimo de 24 horas continuas.

13.

Trabajo en dominicales y festivos

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%.

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.

14.

Vacaciones remuneradas

El empleador debe conceder 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 mínimo legal o el que devengue el trabajador si es

superior a este; 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.

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

$$\text{Vacaciones} = \frac{\text{Salario (mensual)} \times \text{tiempo de servicio (días)}}{720}$$



15.

Indemnización por despido sin justa causa

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. 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.

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 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.

16.

Pago de prestaciones sociales

Auxilio de cesantías. Un mes de salario por cada año de servicio y proporcionalmente por fracción de año.

Existen dos regímenes para la liquidación de cesantías:

Régimen tradicional. Se aplica a los trabajadores vinculados con anterioridad al primero de enero de 1991 que no se hayan acogido al régimen de cesantías contemplado en la Ley 50 de 1990.

Se pagan a la terminación definitiva del contrato y por todo el tiempo laborado.

Se liquida con el último salario mensual devengado, siempre que no haya tenido variación en los últimos 3 meses. En caso contrario, y en el de los salarios variables, se liquida con el promedio de lo devengado en el último año de servicios.

El auxilio de transporte se tiene en cuenta para liquidar cesantías.

$$\text{Cesantías} = \frac{\text{Salario mensual} \times \text{Total de días trabajados}}{\mathbf{360 \text{ días}}}$$

Régimen de liquidación definitiva anual (**LEY 50 DE 1990**). Se aplica a los trabajadores vinculados a partir del primero de enero de 1991 y a los que, perteneciendo al régimen tradicional, se hayan acogido al nuevo régimen.

Opera de la siguiente manera: el empleador realizará la 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, siempre que no haya tenido variación en los últimos tres meses. En 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 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.

Liquidación de cesantías de los trabajadores por días.

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

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

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

El número de días trabajados es la resta de la fecha de terminación de labores de la fecha de inicio, se expresa en número de días.

EJEMPLO:

Fecha de inicio de labores:
primero de febrero de 2011



Días laborados: martes y jueves de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. (Una hora de almuerzo)

Fecha de terminación de labores: 30 de mayo de 2011

Salario diario devengado: \$26.000 incluido auxilio de transporte

a) Para determinar el número de días trabajados se resta la fecha de terminación de labores de la fecha de inicio.

2011	05	30
2011	02	01
3 meses		30 días
Total 120 días		

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

El valor del salario devengado diario multiplicado por el número de días laborados en la semana dividido en los 7 días de la semana multiplicados por 30 días del mes.

$$\frac{\$26.000 \text{ (salario diario)} \times 2 \text{ (días trabajados a la semana)}}{7 \text{ (número de días de la semana)}} \times 30 \text{ (número de días del mes)} = \mathbf{\$222.857,14}$$

3. Teniendo estos dos elementos se liquida el auxilio de cesantías así:

$$\text{CESANTÍAS} = \frac{\text{Número de días trabajados} \times \text{salario base de liquidación}}{360}$$

$$\text{CESANTÍAS} = \frac{120 \text{ días} \times \$222.857,14}{360} = \mathbf{\$74.285,71}$$

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 vivienda.

Los trabajadores vinculados a partir del primero de enero de 1991 y los que se hayan acogido al régimen

de cesantías de la Ley 50 de 1990 también pueden solicitar el pago parcial de cesantías 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.

Para realizar el pago parcial de cesantías, el trabajador puede acordar el pago directamente con el empleador o con los fondos privados de cesantías, según sea el caso.

Intereses sobre las 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 trabajador o de la liquidación parcial de cesantías, tenga el trabajador a su favor por concepto de cesantías. 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

$$\text{INTERESES SOBRE CESANTÍAS} = \frac{\text{valor de cesantías} \times \text{tiempo de servicio} \times 0,12}{360 \text{ días}}$$

17.

Calzado y vestido de labor

Cada 4 meses el empleador entregará 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 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.

Dicha dotación se debe entregar en especie y no en dinero. Debe ser apropiada para el tipo de labores que desempeña el trabajador, de acuerdo con el medio ambiente en donde la 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 en la obligación de afiliar a sus trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral: pensiones, salud y riesgos profesionales.



En ningún caso, el ingreso base de cotización podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente.

Respecto a la seguridad social, no hay ninguna diferencia entre un empleado de una empresa y un trabajador del servicio doméstico.

De conformidad con lo previsto en el **ARTÍCULO 5 DE LA LEY 797 DE 2003**, los trabajadores del servicio doméstico están obligados a cotizar a la seguridad social por lo menos sobre un salario mínimo legal mensual vigente.

Sistema general de pensiones. Existen dos regímenes: de prima media con prestación definida, a cargo del Instituto de Seguros Sociales (ISS) y que próximamente administrará Colpensiones, y de ahorro individual con solidaridad administrado por los fondos privados de pensiones.

Corresponde al trabajador seleccionar el fondo 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% del valor está a cargo del empleador y el 25% restante a cargo del trabajador.

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.

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.

Si el trabajador estaba afiliado al régimen subsidiado en salud, se le mantendrá el cupo hasta por dos años después de ser contratado en su empleo formal y afiliado a la seguridad social en el régimen contributivo.

Si el trabajador está recibiendo subsidios de algún programa social (Familias en Acción, por ejemplo) podrá seguir disfrutando de estos subsidios hasta por un año después de ser contratado y afiliado a la seguridad social en los regímenes contributivos. **(LEY 1429 DE 2010)**

Sistema general de riesgos profesionales: Está a cargo de las administradoras de riesgos profesionales (ARP). Su 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 del incidente o de requerir la prestación por enfermedad profesional, asume las prestaciones asistenciales y económicas.

Aportes parafiscales: Toda empresa o unidad productiva que tenga trabajadores contratados debe hacer un aporte equivalente al 9% de su nómina por concepto de los llamados aportes parafiscales, los cuales se distribuirán de la siguiente forma:

- a)** 4% para el subsidio familiar (cajas de compensación familiar)
- b)** 3% para el Instituto Colombiano

de Bienestar Familiar (ICBF)

c) 2% para el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)

Sin embargo, como la familia no es una empresa, el empleador no está en la obligación de realizar aportes parafiscales por los trabajadores del servicio doméstico que tenga a su cargo.

Aportes a la seguridad social de trabajadores del servicio doméstico que laboran por días:

Los trabajadores del servicio doméstico deben afiliarse y cotizar al Sistema General de Seguridad Social como trabajadores independientes y su aporte deberá efectuarse sobre una base no inferior a un salario mínimo legal mensual vigente (smmlv).

En virtud del artículo 171 de la Ley 1450 de 2011, la afiliación a la Seguridad Social Integral de los trabajadores dependientes que se vinculen laboralmente por periodos inferiores a un mes o por días, y que por dicha situación perciban un ingreso mensual inferior a un smmlv, se realizará mediante su cotización sobre el ingreso percibido, correspondiente al número de días por el que se le hubiere contratado, sin que en ningún caso, el ingreso base de cotización pueda ser inferior a un smmlv.



La afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud se efectuará al Régimen Subsidiado, el aporte será realizado exclusivamente por el empleador y equivaldrá al 8,5% del ingreso percibido, con destino a la subcuenta de solidaridad del Fondo de Solidaridad y Garantía (Fosyga). El empleador y el empleado deberán cotizar al Sistema de Beneficios Económicos Periódicos, sobre el mismo ingreso base de cotización

reportado para salud, en los porcentajes establecidos para realizar los aportes al Sistema General de Pensiones.

No obstante lo anterior, las trabajadoras del servicio doméstico que laboren con distintos patronos cotizarán por intermedio de todos ellos sobre el salario devengado con cada empleador sin que los aportes que deban cancelarse sean inferiores al 12,5% de un smmlv.

Recuerde que si el empleador no afilia a la Seguridad Social Integral a su trabajador de servicio doméstico, además de las sanciones administrativas, como son la imposición de multas; la atención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, eventualidades por enfermedad de origen común, maternidad y demás prestaciones del Sistema de Seguridad Social Integral serán cubiertos en su totalidad por el empleador.

19.

Protección a la maternidad

La trabajadora doméstica tiene derecho a una licencia de maternidad equivalente a 14 semanas y puede iniciarlas 2 semanas antes del parto si lo desea. En todo caso, **deberá iniciarla por lo**

menos una semana antes de manera obligatoria. Si por alguna razón, el parto se da antes de que la mujer iniciara su descanso remunerado, a partir del parto iniciarán a contarse las 14 semanas, período durante el cual recibirá un subsidio en dinero equivalente al 100% del salario que devengue al 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 2 a 4 semanas, remunerada 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 2 descansos de 30 minutos dentro de la jornada laboral para amamantar a su hijo, durante los primeros 6 meses de vida, sin que proceda descuento alguno del salario y sin importar la jornada de trabajo.

Estabilidad laboral reforzada.

Es la protección legal a la trabajadora durante el embarazo y hasta el periodo de lactancia. Cuando ocurre el despido de la empleada durante el periodo del embarazo y dentro de los 3 meses posteriores al parto y sin previa autorización de la autoridad competente, se presume que se ha efectuado por motivo del embarazo o de lactancia.

Todo empleador que considere que existe justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo a una trabajadora en estado de embarazo o dentro de los 3 meses siguientes a la ocurrencia del parto podrá solicitar ante el Ministerio del Trabajo -con el lleno de los requisitos legales-, la autorización de terminación de contrato de trabajo a dicha trabajadora.

La autorización solo se concede con fundamento en alguna de las justas causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, según lo establecido en el **ARTÍCULO 7 DEL DECRETO 2351 DE 1965**. Sin esta autorización, el despido carece de todo efecto. El inspector será el encargado de calificar la causal invocada por el empleador contenida en el **ARTÍCULO 62 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.**



20.

Licencia de paternidad

El esposo o compañero permanente de la trabajadora doméstica tendrá derecho a 8 días hábiles de licencia remunerada de paternidad, la cual será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya cotizado efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad. **(LEY 1468 DE 2011)**

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 del nacimiento del menor.

21.

Acoso laboral

Hace referencia a toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo.

Las formas de acoso laboral son: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral. **(LEY 1010 DE 2006)**

MÁS INFORMACIÓN:

www.mintrabajo.gov.co

LÍNEAS DE ATENCIÓN AL CIUDADANO:

FUERA DE BOGOTÁ: 01 8000 513 100

EN BOGOTÁ: (57-1) 489 3900