

PREGUNTAS Y RESPUESTAS SERVICIO DOMESTICO

1. A quien se considera trabajador de servicio doméstico

Se considera como trabajador del servicio doméstico a toda persona natural, que presta sus servicios a los hogares en tareas como aseo, cocina, lavado, planchado, cuidado de niños, jardinería, conductor de familia, y demás labores propias del hogar

2. ¿Cuáles han sido las últimas medidas adoptadas por el Ministerio del Trabajo para formalizar a los trabajadores domésticos?

La expedición del Decreto 721 de 2013, por el cual se reglamenta el acceso al subsidio familiar para los trabajadores domésticos. También ha tenido incidencia en este grupo poblacional la entrada en vigencia del Decreto 2616 de 2013, que permite la cotización a los sistemas de pensiones y riesgos laborales para aquellas personas que trabajen por periodos inferiores a un mes, cotizando por semanas trabajadas.

3. ¿Cuáles son las modalidades de afiliación al sistema de seguridad social para los trabajadores domésticos?

Existen dos modalidades:

a. Tiempo Completo:

Para los empleados del servicio doméstico que laboran el mes completo aplica el Decreto 721 de 2013 “el cual reglamenta la afiliación de los empleados del servicio doméstico al Sistema de Subsidio Familiar” y la afiliación y cotización al sistema general de seguridad social se rige por las disposiciones generales, contenidas en la Ley 100 de 1993 y sus decretos complementarios.

b. Tiempo Parcial:

Para efectos de la afiliación y cotización al sistema general de seguridad social, los empleados del servicio doméstico que laboran por un periodo menor a un mes y que devengan menos de un salario mínimo mensual se benefician de la aplicación el decreto 2616 de 2013 “por medio del cual se regula la cotización a seguridad social para trabajadores dependientes que laboran por periodos inferiores a un mes”.

4. ¿Cómo se efectúa la afiliación al régimen contributivo en salud?

a. Primer paso: El trabajador escoge la EPS y se lo comunica a su empleador, quien tiene la responsabilidad de realizar la afiliación. En caso de que el trabajador no escoja la EPS, el empleador lo puede hacer por él.

b. Segundo paso: Realizar el pago de la cotización: 4% a cargo del trabajador y el 8,5% a cargo del empleador, sobre el ingreso base de cotización (IBC). Este pago debe hacerse mensualmente.

5. Cuáles son los beneficios a los que tiene derecho la persona que esté afiliada a salud

El afiliado al Régimen Contributivo de Salud tiene derecho a unas prestaciones económicas, a las cuales no accede el beneficiario del régimen subsidiado, y a las prestaciones asistenciales:

- a. Prestaciones asistenciales, es decir, todos los servicios del Plan Obligatorio de Salud (POS), que incluye acciones de promoción de la salud, prevención de la enfermedad y de recuperación de la salud desde la medicina preventiva básica hasta tratamientos de alta complejidad, para cotizante y beneficiarios.
- b. Prestaciones económicas, como incapacidad por enfermedad de origen común. Licencias de paternidad /maternidad.
- c. Afiliar a su familia sin costo adicional, en su condición de beneficiarios, y conforme con el régimen legal vigente.

6. Como se debe hacer la cotización a pensiones

- a. **Primer paso:** El trabajador escoge la Administradora de Fondo de Pensiones y se lo comunica a su empleador, quien tiene la responsabilidad de la afiliación.
- b. **Segundo paso:** Asumir el pago de la cotización 4% a cargo del trabajador; 12% a cargo del empleador, sobre el ingreso base de cotización (IBC).

7. Cuáles son los beneficios a los que tiene derecho la persona que esté afiliada al régimen de pensiones.

- a. Pensión por invalidez por riesgo común.
- b. Sustitución pensional.
- c. Indemnización sustitutiva o devolución de saldos.
- d. Auxilio funerario

8. ¿Cómo debe cotizar a riesgos laborales?

- a. **Primer paso 1:** El trabajador debe estar afiliado al Sistema de salud y pensión.
- b. **Segundo Paso:** La afiliación debe realizarla el empleador, quien también asumirá el pago de la totalidad de la cotización de riesgos laborales. El porcentaje de cotización debe estimarse sobre el ingreso base de cotización (IBC) y de acuerdo con la clase de riesgos, se determina el porcentaje de cotización por este ítem de riesgos laborales. Por ejemplo: clase I de riesgo mínimo se calcula un valor del 0.522% del ingreso base de cotización

9. Cuáles son los beneficios que existen al estar afiliado al Régimen de Riesgos Laborales

- a. Prestaciones de salud por enfermedad de origen laboral
- b. Pensión de invalidez para el trabajador por accidente de trabajo, o enfermedad de origen laboral.
- c. Pensión de sobrevivientes para los beneficiarios del/ de la trabajador/a en los casos que aplique, por accidente de trabajo.
- d. Incapacidades e indemnizaciones por accidente de trabajo o enfermedad de origen laboral.

10. ¿Cómo se afilia a una Caja de Compensación Familiar (CCF)?

a. **Primer paso: Afiliación del Empleador por tiempo completo:** El empleador debe afiliarse como tal a la Caja seleccionada e incluir a los trabajadores de servicio doméstico que estén a su cargo. La documentación necesaria para hacer la afiliación es:

- Carta de solicitud de afiliación a la Caja, firmada por el empleador indicando la fecha desde la cual desea afiliarse y en la misma dar constancia que no está afiliado a ninguna otra Caja como empleador.
- Copia del RUT (si tiene)
- Fotocopia de la Cédula del empleador
- Relación de la nómina que contenga los nombres de los trabajadores con su número de cédula y salario de cada uno
- Formulario de afiliación como empleador.

b. **Segundo paso Pago:** Se realiza a través del operador de información por el cual viene realizando los pagos a salud, pensión y ARL por sus trabajadores de servicio doméstico y se hace durante los 10 primeros días. El valor del aporte es el 4% sobre el salario del trabajador.

c. **Tercer paso Afiliación del trabajador:** Ya realizado el pago del aporte correspondiente al 4% (Sobre Salario Mínimo \$25.774) se debe diligenciar el formulario de afiliación por cada trabajador y su grupo familiar.

Adicionalmente los trabajadores que tengan derecho a cuota monetaria, deben presentar los soportes necesarios (copia de registro civil y certificado de escolaridad para hijos menores de 18 años, para padres manifestación y declaración juramentada de dependencia y fotocopia de la cédula)

11. ¿Cómo se afilia un trabajador de cotización por semanas a Cajas de Compensación Familiar?

- a. **Primer Paso Afiliación del Empleador;** (ver la pregunta anterior cumple los mismos requisitos)
- b. **Segundo Paso Pago:** (ver los requisitos de la pregunta anterior). El valor del aporte es del 4% según la siguiente tabla:

| Días Laborados en el Mes | Semanas a cotizar | Salario Base 2015 | Aporte a Caja |
|--------------------------|-------------------|-------------------|---------------|
| Entre 1 y 7 días | 1 | \$161.088 | \$6.444 |
| Entre 8 y 14 días | 2 | \$322.175 | \$12.887 |
| Entre 15 y 21 días | 3 | \$483.263 | \$19.331 |
| Más de 21 días | Mes completo | \$644.350 | \$25.774 |

c. **Tercer Paso Afiliación del Trabajador:** El proceso es igual que el proceso del trabajador de tiempo completo.

11. ¿Cuáles son los beneficios a los que tiene derecho el trabajador al afiliarse a las cajas de compensación familiar?

El trabajador, así como su grupo familiar, pueden acceder a todos los beneficios y subsidio que su categoría determine, tales como:

- a. Cuota monetaria
- b. Subsidio de vivienda
- c. Apoyo directo y acceso a crédito
- d. Recreación y bienestar familiar
- e. Educación, turismo y cultura
- f. Programas sociales

✓ **Checklist**

- 1. Afiliar a sus empleados de servicio doméstico a EPS, AFP y ARL y a sus empleados por días AFP y ARL.
- 2. Afiliarse como empleador a la Caja de su elección
- 3. Hacer el pago por concepto de la afiliación de sus trabajadores
- 4. Afiliar a sus trabajadores a la Caja

12. ¿Una persona que se dedica al cuidado de un adulto mayor es un trabajador o trabajadora de servicio doméstico?

Si es una persona ajena al grupo familiar de la persona sujeto de los cuidados, está subordinada, y recibe una remuneración, si es un trabajador de servicio doméstico.

No se considera trabajador del servicio doméstico, a la persona que cuenta con un vínculo parental con la persona cuidada, bien sea por consanguinidad, por afinidad, o por causa de un matrimonio o unión marital de hecho. Estas personas están cumpliendo con las obligaciones derivadas del vínculo familiar, establecidas por el Código Civil.

13. ¿Cuáles son los puntos básicos que debe contener un contrato laboral con un trabajador o trabajadora de servicio doméstico? ¿Existe algún formato recomendado por ustedes?

El contrato de trabajo con un trabajador de servicio doméstico es uno común y corriente, sujeto en su contenido a lo dispuesto por los artículos 37, 38 y 39 del Código Sustantivo del Trabajo. Así mismo, el contrato puede ser, en cuanto a su duración, a término indefinido, o a término fijo, conforme con lo previsto por los artículos 46 y 47 del Código Sustantivo del Trabajo.

La única particularidad de este contrato es la de su objeto: el trabajador desarrolla su actividad personal y subordinada en funciones propias del servicio doméstico.

Teniendo en cuenta que el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades libre, espontáneo, no existe un formato generado ni recomendado por el Ministerio del Trabajo. Son las partes las que definen las condiciones y contenidos de ese contrato, en ejercicio de su libertad contractual.

14. Si el trabajador o trabajadora de servicio doméstico trabaja por días en mi casa ¿Cómo calculo el salario por día?, ¿Por mes?, ¿Cómo calculo las prestaciones sociales?, ¿Aplica el esquema de cotización por semanas?

El salario devengado por el trabajador debe ser proporcional al trabajo desarrollado, y ese trabajo se mide en función de la Jornada. De conformidad con el artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo, la Jornada máxima legal es de ocho (8) horas diarias, para un total de cuarenta y ocho (48) horas a la semana. Si el trabajador presta sus servicios durante toda la jornada semanal, será un trabajador a tiempo completo, y como remuneración salarial deberá recibir, como mínimo, el salario mínimo legal mensual vigente en el año correspondiente.

Así pues, si el trabajador presta sus servicios por un tiempo semana inferior a la jornada máxima legal, significa que su jornada laboral es inferior a la máxima legal, y que su remuneración se calculará en función del tiempo efectivamente trabajado.

En ese caso, el valor del salario se determina así:

Para determinar el valor del SALARIO DIARIO, se toma el valor del salario mensual y se divide entre treinta (30).

Para el año 2017, el valor del salario mínimo diario es de \$24.591.00

Para determinar el valor del SALARIO POR HORA, se toma el valor del salario diario, y se divide entre ocho (8).

Para el año 2017, el valor del salario mínimo por hora es de \$3.074.00

Los trabajadores del servicio doméstico tienen derecho a TODAS las prestaciones sociales establecidas por el Código Sustantivo del Trabajo, que son las siguientes:

Prima de Servicios;
Auxilio de Cesantía;
Intereses sobre la Cesantía;
Vacaciones.

Para aquellos que devenguen hasta dos salarios mínimos, se causa la prestación de calzado y vestido de labor.

Así mismo, los trabajadores que no residan en el lugar de prestación del servicio, tiene derecho al pago del auxilio de transporte, en razón de los días que vaya a trabajar.

El punto clave para la liquidación de estas prestaciones está en determinar el salario base de liquidación, puesto que al trabajar por días, el ingreso mensual será inferior al salario mínimo. Por eso, es fundamental “mensualizar” el salario.

Para efectuar esa mensualización hay diversas formas; sin embargo, la más sencilla, y válida, es esta:

Se toma el valor diario de la remuneración, y se multiplica por el número de días que el trabajador labora en la semana, y ese valor se multiplica por 4,33 (que es el número de semanas que tiene un mes).

Ilustrémoslo con un ejemplo:

Juana trabaja dos días a la semana, y cobra un valor diario de 50.000. Para efectos prácticos, diremos que la remuneración diaria se desagrega así:

Salario: \$47.050.00
Auxilio de Transporte: \$2.950.00
Para un total de \$50.000

Ahora sí, vamos a establecer entonces el salario base para liquidar sus prestaciones sociales.

Se determina el valor semanal de la remuneración, conforme con una fórmula así: Número de días laborados en la semana x el valor del día. En nuestro ejemplo, Juana devenga \$100.000.00 semanales.

Se determina el valor mensual, conforme con una fórmula así: Valor semanal x 4,33. En nuestro ejemplo, ese valor corresponde a \$433.000.00

Determinado entonces el salario mensualizado, vamos a liquidar las prestaciones de Juana. Para el caso, tengamos que ella empezó a trabajar el 1º de abril de 2016, y que vamos a liquidar las prestaciones a corte del 31 de diciembre de 2016:

Prima de Servicios:

Corresponde a un salario mensual, que se paga así: medio sueldo antes del 30 de junio del año; y el otro medio antes del 20 de diciembre del año.

Una sencilla regla de tres nos resuelve el asunto, así:

| | |
|-----------------------------------|------------------------|
| 6 meses | 0,5 salarios mensuales |
| # meses trabajados en el semestre | Valor de la prestación |

Como estamos liquidando la prima del segundo semestre de 2016, el valor será el equivalente a 0,5 salarios mensuales, lo que nos da como resultado la suma de \$216.000.

Auxilio de Cesantía.

Corresponde a un mes de salario por cada año calendario trabajado, o proporcional en razón de la fracción trabajada.

De nuevo la regla de tres nos resuelve el punto:

| | |
|-----------------------------------|------------------------|
| 12 meses | 1 salario mensual |
| # meses trabajados en el semestre | Valor de la prestación |

En el caso de Juana, ella empezó a trabajar el 1º de abril, motivo por el cual no trabajó el año completo, sino solo 8 meses en el año. Aplicada la regla de tres, tenemos que el auxilio de Cesantía corresponde a 0,67 salarios, que son \$290.110.

Esta prestación se paga consignando el valor correspondiente en el fondo de Cesantías escogido por el trabajador, antes del 15 de febrero del año siguiente al de la causación – es decir, las cesantías del 2016 se pagan consignando en el fondo antes del 15 de febrero de 2017-.

Intereses a la Cesantía.

Corresponden al 12% del auxilio de cesantías, cuando se haya trabajado durante todo el año; en caso de que el periodo sea menor, se liquidan proporcionalmente, a razón de un 1% mensual.

En el caso de Juana, los intereses a la cesantía corresponden al 8% sobre el valor de sus cesantías, valor que asciende a \$23.209.

Esta prestación se le paga al trabajador, directamente, antes del 31 de enero del año siguiente a la liquidación de las cesantías.

Vacaciones.

Se trata de un descanso remunerado, que se causa luego de un año efectivo de prestación de servicios.

Para liquidarlas, nos valdremos de nuevo de la regla de tres, así:

| | |
|-----------------------------------|------------------------|
| 12 meses | 0,5 salarios mensuales |
| # meses trabajados en el semestre | Valor de la prestación |

Ahora bien, hay que tener en cuenta que las vacaciones no se causan por año calendario, sino por año efectivamente trabajado.

Así pues, en el caso de Juana, aún no se han causado las vacaciones, pues ella ingresó el 1º de abril de 2016. En consecuencia, cuando llegue esa fecha, ella tendrá derecho a disfrutar de quince días de vacaciones, y su valor será el equivalente a medio salario mensualizado.

Calzado y Vestido de Labor.

Es una prestación en especie, consistente en la entrega de una muda de ropa para trabajar. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que devengue hasta dos salarios mínimos mensuales, y que haya trabajado por lo menos tres meses al servicio del empleador antes de la fecha de entrega.

Se debe hacer entrega de esta prestación por tres veces al año: el 30 de abril, el 31 de agosto, y el 20 de diciembre.

15. ¿Si el trabajador o trabajadora de servicio doméstico presta sus funciones en mi casa solo 1 día a la semana debo darle dotación 3 veces al año? ¿Así la dotación no se gaste?

Si, si el trabajador cumple con los requisitos exigidos por el artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece que:

“Todo empleador que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores permanentes, deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) meses el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador.”

Tal como se ve, la causación de este reconocimiento no depende de que se haya gastado o "acabado la muda anterior,

Ahora bien, es importante distinguir el Calzado y Vestido de Labor de la Dotación, puesto que la dotación es la entrega de elementos para la protección del trabajador en el ejercicio de sus labores – tales como cascos, guantes, gafas, ropa especial, etc., mientras que el Calzado y Vestido de Labor es, en esencia, ropa para trabajar.

16. ¿Cuál es la dotación mínima que debo dar a un trabajador domestico rural?

Teniendo en cuenta que una cosa es Calzado y Vestido de Labor, y otra cosa la Dotación, se responde: el calzado y vestido de labor es la ropa adecuada para que pueda trabajar; la dotación estará por los elementos de seguridad que requiera el trabajador para ejecutar su labor de modo seguro.

17. ¿Si la persona que trabaja en mi casa es pensionada ¿Cómo calculo sus aportes a seguridad social?

El pensionado no está obligado a cotizar al sistema de Pensiones, puesto que el riesgo asegurado por ese régimen ya se materializó.

En consecuencia, el pensionado cotiza al Sistema de salud, como cualquier otro trabajador, al sistema de Riesgos Laboral y al sistema de Subsidio Familiar.

18. Si la persona que trabaja en mi casa no quiere usar la dotación (uniforme) ¿Le puedo hacer firmar un documento donde conste que renuncia a usar esa dotación?

No. La prestación consistente en el Calzado y Vestido de Labor constituye un Derecho mínimo, cierto e indiscutible a favor del trabajador. No se trata de determinar si el trabajador quiere o no quiere utilizar el calzado y vestido de labor; se trata del cumplimiento de una obligación patronal, establecida por el artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo.

19. ¿Cómo dejo constancia que le explique al trabajador de servicio doméstico que trabaja en mi casa el manejo de XXXXX?

Mediante la firma del trabajador en un acta en la que se deje constancia de dicha capacitación.

19. ¿Cómo aplico la política de prevención de riesgos?

Mediante la afiliación del trabajador al Régimen de Riesgos Laborales, por conducto de una Administradora de Riesgos Laborales – A.R.L.

20. ¿Si el trabajador o trabajadora de servicio doméstico trabaja en varias casas, ¿quién la afilia a riesgos?, ¿cada una de las casas? ¿En caso de accidente de trabajo, si la persona trabaja en varias casas, ¿Quién cubre?

Cada empleador debe afiliar al trabajador al régimen de riesgos laborales; en caso de accidente de trabajo, responderá la ARL en la medida en que el empleador en cuya casa lo sufre, haya afiliado al trabajador

21. ¿Si yo afilio a la persona, pero ella sufre un accidente de trabajo, en otra dirección, ¿me puedo meter en líos?

Derivados del accidente de trabajo, no, porque cuando tiene lugar el accidente, el empleador en cuya casa tiene lugar DEBE REPORTARLO INMEDIATAMENTE a la ARL, mediante el Formato Único de Reporte de Accidente de Trabajo – FURAT.

22. ¿Podemos hacer un solo contrato de trabajo entre varios donde la persona presta sus servicios en varias direcciones? ¿Esta figura es recomendable cuando un trabajador(a) presta sus servicios en varias casas de una misma familia?

Sí se puede y si es recomendable. En ese caso, el trabajador no presta servicios por días, por lo que su salario deberá ser como mínimo el Mínimo Mensual, las prestaciones sociales se liquidarán sobre esa base y los aportes al sistema general de seguridad social se liquidarán y efectuarán sobre esa misma base.

23. ¿Debo afiliar siempre al trabajador o trabajadora de servicio doméstico al régimen contributivo de salud? ¿Qué pasa cuando la persona no quiere?

Sí debe afiliarla. Y si la trabajadora no quiere, deberá optar por otro trabajador. Es importante tener en cuenta que las obligaciones y derechos derivados de la relación de trabajo no constituyen opciones para escoger, puesto que establecen y reconocen derechos mínimos, ciertos e indiscutibles para el trabajador, los cuales son IRRENUNCIABLES.

24. ¿Cómo liquido los aportes de salud cuando la persona trabaja solo 1 día en mi casa a la semana? ¿Debo pagar el mes completo?

Habida cuenta del diseño del sistema de salud, la cotización debe hacerse tomando como base el salario mínimo legal mensual.

25. ¿Si el trabajador o trabajadora de servicio doméstico este afiliado al SISBEN, ¿puede permanecer allí?

Nadie está afiliado al SISBEN, puesto que ésta es una encuesta que suministra información para el Sistema de Información de Beneficiarios de subsidios y ayudas a cargo del Estado. La persona que queda calificada en los niveles 1 y 2 de la encuesta SISBEN tiene derecho, entre otros beneficios, a acceder al Régimen Subsidiado de Salud.

Dicho esto, debe tenerse en cuenta que el trabajador dependiente no debe estar afiliado al Régimen subsidiado de Salud, por lo que, en principio, el trabajador del servicio doméstico debe cotizar al Régimen Contributivo de Salud, y conservará su derecho a acceder al Régimen subsidiado de Salud si queda sin trabajo, conforme con lo dispuesto por el Decreto 3047 de 2013.

26. Si empiezo a pagar aportes al trabajador o trabajadora de servicio doméstico ¿Este pierde los beneficios de los programas sociales que brinda el Estado? Ej. ayuda a las víctimas del conflicto, familias en acción, etc.

Depende del puntaje que obtenga en la encuesta SISBEN. Es importante tener en cuenta que los subsidios y beneficios tienen un carácter TEMPORAL, DE TAL MODO QUE NO PUEDEN CAUSARSE DE MODO INDEFINIDO.

27. Si la persona es beneficiaria de su esposo(a) ¿Cómo liquido sus aportes a seguridad social?

Por el hecho de adquirir la condición de trabajador, la persona adquiere capacidad de pago y, en consecuencia, pierde la condición de beneficiario en el sistema de Salud. El Beneficiario del cotizante es la persona que DEPENDE ECONÓMICAMENTE del cotizante, y la dependencia económica se constituye en la carencia de ingresos que aqueja a una persona.

28. ¿Si la persona es pensionada ¿Cómo liquido sus aportes a seguridad social?

Se paga el aporte a Salud, conforme con las reglas del régimen de aportes del Sistema de Seguridad Social; se paga la cotización al sistema de Riesgos Laborales, conforme con las reglas aplicables, y el rubro correspondiente al Régimen de Subsidio Familiar.

29. ¿Puedo contribuirle en Beps en vez de pagar pensión? ¿en qué casos aplica?

No, porque el mecanismo BEPS es un servicio social complementario concebido para que los trabajadores independientes con ingresos precarios puedan acceder a un beneficio económico en su vejez, sucedáneo de la pensión. El mecanismo BEPS aplica para aquellas personas que no tienen empleador, y que tiene ingresos mensuales inferiores al salario mínimo legal mensual.

29. ¿La persona puede pedir que le aporte a Beps?

No. El ordenamiento jurídico vigente no lo permite.

30. ¿El aporte a Beps me blinda en caso de demanda? ¿Cómo deo constancia de que le aporte a Beps?

No, porque la obligación del empleador es la de AFILIAR AL TRABAJADOR AL RÉGIMEN DE PENSIONES ESTABLECIDO EN LA LEY 100 DE 1993. Ninguna constancia reemplaza el cumplimiento de esa obligación.

31. ¿Desde qué fecha (inicio del año), y hasta que fecha (final del año) puedo firmar el contrato con el trabajador (a) del servicio doméstico? ¿se puede volver contrato a término indefinido? ¿En caso de demanda desde cuando cuentan las prestaciones?

El contrato de trabajo del trabajador de servicio doméstico puede ser a término indefinido o a término fijo, y eso lo decide el empleador.

Si el contrato es a término indefinido, mantendrá su vigencia hasta el momento en el que las partes decidan terminarlo, bilateral o unilateralmente. No existe ninguna disposición legal que determine que el contrato de trabajo del trabajador de servicio doméstico tenga una duración anual.

Si el contrato de trabajo se pacta a término fijo, debe hacerse por escrito, y éste se mantendrá vigente mientras no haya llegado la fecha acordada para la terminación, y terminará en esa fecha en la medida en que el empleador le informe al trabajador POR ESCRITO y 31 días antes de la fecha de terminación, que el contrato terminará y no se renovará. De no hacerse así, el contrato se renovará automáticamente.

El contrato de trabajo a término fijo NO SE CONVIERTE EN UN CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO; siempre será a término fijo, independientemente de que lleve mucho tiempo renovándose automáticamente.

En el evento de una demanda judicial, los derechos derivados del vínculo laboral se causan desde el momento en el que inició la relación laboral, pero tendrán una vigencia de tres (3) años, contados a partir del momento en el que se clausuren esos derechos. Pasados Esos tres años, perderá la prescripción.

No obstante, no prescriben los siguientes derechos:

- El auxilio de cesantía, cuyo término de prescripción se iniciará en el momento en el que el contrato se termine.
- Los aportes al sistema de Seguridad Social en Pensiones.

32. ¿Debo dejar un periodo de tiempo entre un contrato y otro?

Esa circunstancia constituye una mala práctica, cuyo propósito es establecer una solución de continuidad entre una relación de trabajo y otra, lo cual, en el caso de que se trate de un mismo empleador y un mismo trabajador, no surte ningún efecto legal y si constituye un indicio judicial de mala fe.

33. Si la persona sale a vacaciones entre el 1 y 15 o 20 enero, pero no tiene contrato ¿Se cuenta como vacaciones o debo dar 15 días hábiles mas?

Preliminarmente hay que dejar claro que, en la medida en que el contrato de trabajo es un contrato de forma libre, éste empieza a existir desde el mismo momento en el que el trabajador inicia la prestación del servicio, independientemente de que exista un documento que lo soporte. El contrato de Trabajo existe por el simple acuerdo de voluntades, conforme con lo previsto por el artículo 37 del Código Sustantivo del Trabajo, así que es IMPOSIBLE que una persona trabaje sin contrato: siempre habrá contrato, y si no hay documento, el contrato será verbal y a término indefinido.

Dicho esto, se tiene que el trabajador adquiere el derecho a disfrutar de quince (15) días hábiles de vacaciones luego de haber trabajado un (1) año a favor del empleador.

Así las cosas, las vacaciones del trabajador de servicio doméstico no se causan en diciembre o enero, ni son veinte días. Las vacaciones de este trabajador se rigen por las reglas generales, por las que son aplicables a todos los trabajadores.

34. Si la persona trabaja por días en mi casa, ¿Cómo calculo el tiempo de vacaciones?

Remitimos a la respuesta a la pregunta catorce (14)

35. ¿Puedo pagar las vacaciones en vez de dárselas?

Solo en los casos y del modo previsto por la Ley Laboral.

La compensación en dinero de las vacaciones es legal cuando:

- El contrato de trabajo termina y el trabajador no ha disfrutado las vacaciones, bien por no haber cumplido el año de prestación de servicios, bien por tener días acumulados.
- En vigencia del contrato de trabajo, el trabajador puede solicitarle al empleador la compensación en dinero de hasta siete días de vacaciones.

35. ¿Qué pasa si la Arl no quiere afiliarse a mi trabajador (a)?

Debe elevarse la queja correspondiente ante la Dirección de riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, y ante la Superintendencia Financiera.

36. ¿Cómo calculo las cesantías? ¿Cómo calculo los intereses de cesantías? ¿Quién las paga? ¿Cuándo se paga? Si el trabajador (a) viene por días a mi casa, como calculo las cesantías y los intereses de cesantías. ¿Los intereses de cesantías los pago yo? ¿O los paga el fondo donde consigno?

La metodología para el cálculo y pago del auxilio de cesantía y de los intereses a la cesantía, es la propuesta en la respuesta a la pregunta catorce (14).

Los intereses a la cesantía los paga el empleador, y son distintos a los rendimientos financieros de la cesantía consignada en el fondo.

37. ¿Debo consignar siempre las cesantías?

No. Solo se consignan en el Fondo de Cesantías en el evento en el que el contrato de trabajo tenga una vigencia interanual, es decir, en el evento en el que el contrato inicie en un año y termine en otro.

38. Si liquido el contrato de manera anual. ¿Puedo pagarle las cesantías y los intereses de cesantías directamente al trabajador?

El contrato de trabajo se liquida cuando se termina. Así pues, si el contrato se liquida anualmente, eso significa que se termina cada año; en consecuencia, el empleador debe pagar directamente al trabajador el auxilio de cesantía causado durante el año, así como los intereses a la cesantía, y las demás prestaciones sociales – prima de servicios y vacaciones -.

39. ¿En caso de demanda si dejo constancia por escrito del pago de las cesantías estoy blindado?

Si se pagaron en la oportunidad y del modo en que la Ley Laboral lo exige, sí.

Ese modo es el siguiente:

- Durante la vigencia del contrato: si el contrato tiene vigencia interanual, el pago debe hacerse consignando el valor de las cesantías causadas en el año inmediatamente anterior, en el fondo de cesantías escogido por el trabajador, antes del 15 de febrero del año inmediatamente siguiente (las cesanteáis causadas en 2016 se debieron consignar antes del 15 de febrero de 2017)
- Al terminar el contrato: el empleador debe pagar la cesantía causada durante el año, en el momento en el que termina el contrato. La constancia es la liquidación final de salarios y prestaciones sociales.

40. ¿Si el trabajador o trabajadora de servicio doméstico entro en junio (por ejemplo, el 1 de junio), debo pagarle prima el 30 de junio???

Si, la paga proporcional al tiempo trabajado, conforme el ejemplo propuesto en la respuesta a la pregunta catorce. (14)

41. ¿Cómo calculo la prima cuando una persona trabaja por días? ¿Por horas?

Se remite a la respuesta a la pregunta catorce (14).

42. ¿Un menor de edad puede desempeñar labores de servicio doméstico?

NO, BAJO NINGUNA CIRCUNSTANCIA.

43. Tengo el caso de una menor de 17 años que tiene un bebe, su mamá me la dejó con el permiso de trabajo firmado por el Ministerio de Trabajo. En el permiso dice que esta niña no debe trabajar más de cuatro horas y que debo darle estudios, ¿Cómo calculo su sueldo, sobre las cuatro horas? ¿Cómo calculo sus prestaciones sociales?

ESO NO DEBE PASAR. ESA NIÑA DEBE SER PUESTA A DISPOSICIÓN DEL ICBF, PARA RESTABLECER SUS DERECHOS, ASÍ COMO LOS DE SU HIJO.

44. ¿Si el trabajador o trabajadora de servicio doméstico rompe, quema o daña algo, ¿se lo puedo descontar?

Si, siempre que obtenga una autorización expresa y por escrito del trabajador, y solo podrá hacer descuentos mensuales por un valor correspondiente a la quinta parte de lo que exceda el salario mínimo.

Sin esa autorización, el descuento es ILEGAL.

45. ¿Tengo que darle almuerzo y onces al trabajador (a) de servicio doméstico?

No hay una obligación legal de hacerlo, pero es una circunstancia elemental de respeto por la persona del trabajador. Seguramente a usted no le gustaría que en su trabajo no le ofrecieran un café, o lea dieran la posibilidad de tomar onces. ¡El hecho de considerar que solo “concede” el almuerzo o las onces a la persona que los hace (!!!) si está obligado por la ley a hacerlo pone de presente el tipo de persona que es usted.

46. Para afiliarse al trabajador o trabajadora de servicio doméstico a la Caja de Compensación me piden estar afiliado, ¿eso es correcto? Qué pasa si soy independiente y no tengo interés en estar afiliado a la Caja ¿qué pasa si soy beneficiario de mi esposo (a) en la Caja?

Respecto del trabajador de servicio doméstico, USTED ES EL EMPLEADOR, y en su condición de tal, debe cumplir con las obligaciones que el ordenamiento jurídico le impone, y la de afiliarse a SU trabajador al sistema de Subsidio Familiar es una obligación patronal que usted debe asumir y cumplir.