



NIT.: 860.013.798-5

Conozca cuáles son los principales derechos laborales de los empleados domésticos en Colombia

- En esta categoría, entran las personas que trabajan en las tareas del hogar, como cocinar, hacer tareas de mantenimiento y de jardinería e incluso también los choferes.
- Si son internos, deben cumplir un horario de máximo diez horas al día; y externos, ocho horas. Además, tienen derecho a tener los domingos y festivos libres.
- Su salario en ningún caso puede estar por debajo del sueldo mínimo legal vigente. A los internos se les puede pagar máximo un 50% en especie (con alimentación, habitación, etc.) con un mínimo legal.
- Se deben afiliar a salud, pensión, ARL e incluso a caja de compensación familiar. Esta afiliación la deben hacer los empleadores directamente y no entregarle el dinero a los trabajadores. Estos derechos son irrenunciables.
- Respecto a sus prestaciones sociales, se les debe pagar prima semestral, vacaciones, cesantías, interés de estas, subsidio de transporte y uniforme de dotación.
- Si el empleado doméstico trabaja entre uno y siete días, cotizará a seguridad social una semana completa; si lo hace de ocho a 14 días, dos semanas, y así sucesivamente. El empleador debe pagarle todo proporcionalmente.
- Con relación a su vinculación laboral, a todos, sin excepción, se les debe contratar mediante un contrato de trabajo que bien puede ser verbal o escrito, a término fijo o indefinido.

Universidad Libre, 16 de julio de 2018. Se estima que en el país hay entre 800 mil y un millón de empleados de servicio doméstico. Durante décadas sus derechos laborales no fueron claros, pero ahora las cosas son muy diferentes.

Blanca Inés Ortiz, jefe del Área de Derecho Laboral de la Universidad Libre, explica que el primer derecho amparado es el de la jornada laboral máxima por día: diez horas si es interno el trabajador y ocho, si es externo. Además, tienen derecho a su descanso dominical y en días festivos.



NIT.: 860.013.798-5

El segundo derecho es al salario justo, que no puede ser inferior al salario mínimo. A los internos se les puede pagar una parte en especie (con alimentación, habitación, etc.), pero hay límites.

“Un 30% (en especie) con un mínimo legal. Si le vamos a pagar más de un salario mínimo legal, la norma dice que máximo en especie hasta el 50%”, recalcó Ortiz.

Ahora bien, los empleadores deben afiliar a sus trabajadores de servicio doméstico a salud, pensiones, riesgos laborales e incluso a caja de compensación familiar. Ya no es posible sacarle el cuerpo a esta obligación, a cuento de que la empleada o el empleado no lo vean necesario o argumenten que están en el Sisben.

“Esos derechos son irrenunciables. No hay excusa”, afirmó la experta.

Tenga cuidado porque si un empleado doméstico se accidenta y no tiene seguridad social, el empleador estará en problemas.

“Tendrá que asumir todos los costos, e incluso la incapacidad y gastos médicos”, explicó.

En el tema de prestaciones sociales, tienen derecho al pago de prima semestral, vacaciones, cesantías, intereses de cesantías, subsidio de transporte si es externa o externo, y a uniforme de dotación.

“Tienen todos los derechos que disfruta cualquier otro trabajador”, señaló la especialista de la Universidad Libre.

Finalmente, cuando un empleado doméstico trabaja, por ejemplo, solo cinco días al mes en su casa, cuenta con los mismos derechos ya mencionados, solamente que el empleador le debe pagar todo proporcionalmente.

Así mismo, para protegerlos con la seguridad social, deberá afiliarlos cotizando proporcionalmente.

“Si trabaja entre uno y siete días con usted, cotizará una semana completa; si trabaja de ocho a 14 días, cotizará dos semanas completas, y así sucesivamente”, aclaró Ortiz.



UNIVERSIDAD LIBRE®



RESOLUCIÓN n.º 16892 AGOSTO 22 DE 2016 (4 AÑOS)

NIT.: 860.013.798-5

Con relación a la vinculación laboral de este tipo de empleados, a todos, sin excepción, se les debe vincular mediante un contrato de trabajo que bien puede ser verbal o escrito, a término fijo o indefinido.

“Recordemos que en el caso del contrato verbal, este será indefinido”, puntualizó la especialista.

En cuanto a la terminación del contrato de trabajo del servicio doméstico, se aplican los mismos principios generales contemplados en el código laboral, lo que significa que en el caso de existir despido injustificado o renuncia justificada por parte del trabajador, se tiene que pagar la respectiva indemnización.

También es importante anotar que si bien no se deben aportar parafiscales por los empleados del servicio doméstico, esta exclusión es sólo parcial por cuanto desde abril de 2013 es obligatorio afiliarlos a una caja de compensación familiar.