

**LO QUE SE DEBE SABER SOBRE LA RELACION LABORAL CON
LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DOMESTICO.**

**RAMIRO ALVAREZ DE LA CRUZ
SORLENY ARRIETA CASTILLO
ADRIANA VERGARA GOMEZ**

**BARRANQUILLA
UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
FACULTAD DE DERECHO**

1996

**LO QUE SE DEBE SABER SOBRE LA RELACION LABORAL CON
LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DOMESTICO**

**Ensayo para optar el título de abogado, presentado al Intistuto de
Investigación y Educación Continuada**

**BARRANQUILLA
UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
FACULTAD DE DERECHO**

1996

TABLA DE CONTENIDO

	Pág
INTRODUCCION	1
1. GENERALIDADES	3
2. A QUE TIENEN DERECHO LOS TRABAJADORES DEL SER- VICIO DOMESTICO	10
- AUXILIO DE CESANTIAS	10
- INTERESES DE CESANTIAS	12
- UNIFORMES Y CALZADOS DE VALOR	12
- VACACIONES	13
- CARACTERISTICAS DE LOS DOS SISTEMAS	14
- APLICACION A NUEVAS NORMAS DE SEGURIDAD SOCIAL	15
3. OTROS ASPECTOS DE INTERESE RELACIONADOS CON LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DOMESTICO	17
4. ASPECTO SOCIAL DE LA RELACIÓN LABORAL DEL TRABAJADOR DEL SERVICIO DOMESTICO	18

5. COMPORTAMIENTO DE LA INTERVENCION DE LAS AUTORIDADES	22
6. TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO	25
7. PROPUESTAS	28
8. CONCLUSION	30
9. BIBLIOGRAFIA	33
10. ANEXO	35

INTRODUCCION

Hemos elaborado nuestro ensayo con la convicción, que sí los Trabajadores del Servicio Doméstico conocieran sus derechos, la posibilidad de que éstos fueran vulnerados se reducirían considerablemente, de igual manera que los empleadores se conscienticen que deben ser justos con las personas que día a día les ayudan a sobrellevar las tareas propias de la cotidianidad de su familia.

El propósito es contribuir, realizando una guía práctica que recoja los conceptos jurídicos básicos hacerlos de fácil aplicación y permitir así que al trabajador se les reconozcan los derechos que le concede la Ley y por ende el empleador no se haga acreedor a sanciones por desconocimiento de la misma.

Con el ánimo de facilitar la comprensión del tema, dividimos el contenido del trabajo en capítulos que permiten al lector ubicarse dentro del ámbito conceptual, pretendiendo que las personas que

recurran a él, aunque no tengan dominio del manejo de la relación laboral con los Trabajadores del Servicio Doméstico, se sitúen en éste rápidamente, dentro del capítulo de las generalidades, que define todo lo relacionado con este tipo de trabajadores, complementando con los derechos descritos para ellos en la legislación vigente, sin olvidarnos de otros aspectos que merecen ser resaltados y sin duda alguna dedicamos especial consideración a la connotación social del aspecto tratado.

Consideramos también la incidencia de las autoridades en la búsqueda de soluciones a los conflictos generados en esta forma de vinculación laboral y nos permitimos hacer recomendaciones, elaborar propuestas para que estos trabajadores obtengan lo que les corresponde con la presentación de la “Guía Práctica del Trabajador del Servicio Doméstico”.

Realizamos en este proyecto una observación analítica documental en su gran mayoría y enriquecida por la confrontación de la experiencia en la vida cotidiana que llega a conocimiento de las autoridades Administrativas y Judiciales destinadas a solucionar este tipo de conflictos.

LO QUE SE DEBE SABER DE LA RELACION LABORAL CON LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DOMESTICO

I. GENERALIDADES DE LA RELACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DOMESTICO

Para poder desarrollar nuestro tema, nos parece importante situarnos en el contexto de la investigación definiendo, o bien podría decirse, delimitando el concepto, de a quienes se les considera Trabajadores del Servicio Doméstico.

Aún cuando al consultar varios autores, éstos difieren en la utilización o variación de conceptos, tienen claramente calificado, que lo que diferencia a los Trabajadores del Servicio Doméstico de los otros que realizan las mismas actividades, es a quien se le presta el servicio, determinando que:

“Los Trabajadores del Servicio Doméstico, son aquellas personas naturales, que a cambio de una remuneración prestan un servicio personal en forma directa, de manera habitual, bajo continuada subordinación o dependencia, residiendo o no en el lugar de trabajo, a una o varias personas naturales en la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, cuidado de niños y demás tareas propias del hogar”.¹

El tratamiento contemplado en la ley es de carácter restrictivo y se refiere exclusivamente a quienes prestan sus servicios en una casa de familia.

Este trabajo puede realizarse con intensidades diferentes:

En primer lugar, los que laboran por días o por horas, y no residen en el lugar de trabajo se les conocen comúnmente como trabajadores “Por Días”.

¹ *Régimen Laboral Colombiano, Editorial Legis . Pag 408*

En segunda instancia, los que laboran de manera permanente que residan en el lugar de trabajo, se les denomina "Internos".

El período de prueba no está expresamente señalado, podrá ser igual al de cualquier otro contrato, siempre y cuando se pacte por escrito, es decir, puede ser máximo de sesenta (60) días o fracción de tiempo inferior a criterio de las partes.

En caso que no se pacte, se presume que será de quince (15) días, durante este lapso cualquiera de las partes podrá terminar el contrato, sin necesidad de aducir o probar causa alguna.

No se consideran Trabajadores del Servicio Domésticos los que ejecutan las mismas labores dentro de una unidad de explotación económica, aún cuando sean Empresas sin animo de lucro, o en colegios o haciendas, etc..

Los Trabajadores del Servicio Doméstico no están sometidos a la regulación sobre jornada máxima legal; de todas maneras la facultad del patrono para fijar una jornada sin sujeción a horario debe ejercerse

de buena fe, concediendo los descansos que razonablemente producen en este tipo de labores; pero sí existe la obligación de conceder descansos remunerados en domingos y festivos; sin embargo no hay prohibición expresa para no laborarlos, es decir, que si los trabaja habitualmente, hay que pagarle doble remuneración y además conceder descanso compensatorio; si los trabaja ocasionalmente en domingo o festivo, el trabajador tendrá derecho a elegir un descanso compensatorio o el pago en dinero.

Cuando se trate de trabajadores "Internos", es decir que viven en el lugar de trabajo, no tienen jornada máxima, por lo cual no se generan horas extras; pero tampoco deberá dar lugar a abusos por parte del empleador.

Los trabajadores "Por Días", o sea que no residen donde laboran, la jornada de trabajo será acordada entre las partes, pero no podrá exceder las 8 horas diarias o 48 horas semanales; pero éstos podrán laborar horas extras.

Los Trabajadores del Servicio Doméstico deben ser remunerado con el valor equivalente al salario mínimo mensual legal vigente, es decir para el año de 1996 es de ciento cuarenta y dos mil ciento veinticinco pesos con cincuenta centavos (\$142.125,50), las mayoría de las veces ellos reciben una parte de su salario en Especie; que cuando devenguen el valor del salario mínimo legal vigente no podrá exceder del 30%, y cuando el salario sea mayor al mínimo mensual legal vigente no podrá superar el 50% (Modificación introducida por la Ley 50/90).

En todos los casos debe especificarse en que consiste el salario en Especie, si se trata de alimentación y hospedaje y darle un valor que no necesariamente tiene que ser el valor comercial del bien que se otorga, de tal forma que la remuneración de estos trabajadores no puede ser inferior al salario mínimo mensual legal vigente. Es de anotar que quienes devengan menos de dos salarios mínimos legales tienen derecho al subsidio de transporte de trece mil quinientos sesenta y siete pesos (\$13.567,00), siempre y cuando sean trabajadores "Por Días".

En materia de descanso dominical, para este tipo de trabajadores la Ley no contempló norma especial, por lo que se rige por las de carácter general, cuando prestan el servicio de manera permanente.

Cuando se habla de trabajos en forma parcial, es decir, solo algunos días y horas a la semana, el valor del descanso dominical se remunera proporcional al tiempo trabajado. Ejemplo : Si una persona del Servicio Doméstico gana cinco mil pesos (\$5.000) diarios, ese valor es el valor de su descanso remunerado en una jornada de 48 horas semanales.

Sí solo labora dos (2) días a la semana le corresponde la parte proporcional, esto es mil seiscientos sesenta y siete pesos (\$1.667,00), pues solo laboró una tercera parte de la jornada máxima legal.

Hablando de las deducciones, solo se podrá descontar al trabajador los descuentos autorizados por el trabajador y los establecidos en la Ley.

LEGALES:

Los Trabajadores del Servicio Doméstico, tienen derecho a afiliarse al Sistema de Seguridad Social o a la entidad Promotora de Salud que ellos escojan.

Para el régimen de salud deben aportar el 12% y en Pensión el 13%, dichos aportes serán compartidos entre el Trabajador y el Empleador de la siguiente manera :

TRABAJADOR	EMPLEADOR
SALUD : 4%	SALUD : 8%
PENSIONES : 3.37%	PENSIONES : 10.30%

Hay prohibiciones para los empleadores de efectuar descuentos sin autorización del empleado, ya que puede incurrir en retención indebida de salarios y originar sanción de pago de salarios caídos por parte del empleador.

Los descuentos que le pueden hacer al salario de los trabajadores son únicamente autorizados por el mismo trabajador y lo establecidos por la Ley, como es el descuento de Seguridad Social; y los embargos ordenados por los jueces Ej: Cuando son préstamos cooperativos y embargos por alimentos

II. A QUE TIENEN DERECHO LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DOMESTICO:

Estos trabajadores tienen derecho a que se le reconozcan algunas prestaciones sociales. Estas se definen como una serie de prerrogativas o derechos de carácter económico, distintas al salario que la Ley ha establecido a favor de los trabajadores y a cargo del empleador, y a partir de la Ley 100/93 a cargo de la entidad de Seguridad Social a la que esté afiliado el trabajador, en caso que esté disfrutando de este sistema, destinada a cubrir los riesgos que sobrevengan durante la relación laboral.

AUXILIO DE CESANTIAS :

Anteriormente se les reconocía quince (15) días de salario por cada año de servicio y con base en una pronunciamiento de la Corte Constitucional de febrero de 1995 , declaró inexecutable el numeral 1 uno del artículo 252 del Código Sustantivo del Trabajo, que unificó el concepto con el tratamiento dado a los demás trabajadores a treinta (30) días por cada año de servicio, basado en el principio fundamental de rango constitucional, contenido en el artículo 13 , "Todas las personas nacen libre e iguales ante la Ley.

Para la liquidación de las cesantías, se debe tener en cuenta si el contrato se realizó antes o después del 1o de enero de 1991. Antes se liquidaban y pagaban definitivamente a la terminación del contrato de trabajo; después del 1o de enero de 1991, el valor de esta prestación se debe consignar en un fondo de cesantías (De libre elección del Trabajador), liquidadas a 31 de diciembre de cada año; es de anotar que en este caso, el manejo de las cesantías también se hace de igual manera que en cualquier otro trabajador. Ejemplo : Para liquidar las cesantías de un empleado doméstico se debe seguir los siguientes pasos:

1. Multiplique el salario en dinero que se paga mensualmente por el número de días trabajados al año; éste resultado se divide por 360 días, obteniéndose de esta forma el valor de la cesantías anuales, esta operación no es aplicable a las empleadas que trabajan "Por Días", pues sólo se les debe pagar el equivalente a un mes.

FORMULA : SALARIO X DIAS LABORADOS

360 DÍAS

INTERESES DE CESANTIAS :

Estas son del 12 % por cada año o fracción proporcional, equivale el 1% mensual sobre el acumulado a 31 de diciembre de cada año; se liquida los 20 primeros días del mes de enero de cada año, y cuando termina el contrato, en cualquier tiempo, y a 31 de diciembre de cada año después del 1o de enero de 1991.

UNIFORMES Y CALZADOS DE LABOR :

Deben ser entregados al trabajador 3 veces al año, lo cual sería el 30 de abril, el 31 de agosto y 20 de diciembre, con la obligatoriedad de utilizar lo suministrado. Adquieren este derecho los trabajadores que hubiesen laborado más de 3 meses.

Adicional a las anteriores, también tienen derecho a que se les reconozcan:

VACACIONES :

Se remuneran 15 días por cada año, en caso que se produzca la terminación del contrato sin que se halla disfrutado de ellas; se deben pagar proporcionalmente, en caso de fracción de tiempo superior a 6 meses.(Excepción: Contrato a término fijo inferior a un año. Ley 50/90, artículo 3ero, que contempla reconocerlas proporcionalmente al tiempo laborado).

Ejemplo 1 : Si se laboran 20 meses, se cancelan 15 días por el año completo y 10 por fracción de 8 meses, es decir 25 días en total.

Ejemplo 2 : Una persona labora 17 meses, sólo le corresponden 15 días por el año completo, porque la fracción es inferior a 6 meses.

Cuando se trate de trabajos de tiempo parcial, el pago de las vacaciones también se debe hacer en forma proporcional; para ello se toma en cuenta el número de jornadas que trabaja durante 15 días y ese es el número de días que se reconoce.

CARACTERISTICAS DE LOS DOS SISTEMAS

REGIMEN TRADICIONAL	REGIMEN ESPECIAL
I. APLICACION	
Continuará rigiendo los contratos de trabajo celebrados con anterioridad al 1° de enero de 1991	Se aplica obligatoriamente a todos los contratos de trabajo celebrados a partir del 1° de enero de 1991. A lo trabajadores antiguos que se acojan al nuevo sistema.
II. LIQUIDACION DEFINITIVA	
Se liquida y paga definitivamente a la terminación del contrato de trabajo.	Se liquida definitivamente el 31 de diciembre de cada año.

III. MANEJO

El valor de las cesantías las maneja directamente el empleador.

El valor liquidado por cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente en el fondo escogido por el trabajador.

IV. RETROACTIVIDAD

Continúa la llamada retroactividad.

Se eliminó definitivamente la llamada retroactividad.

V. INTERESES A LA CESANTIA

El empleador cancelará al trabajador los intereses legales del 12% anual sobre el valor de la cesantía que tenga acumulada a 31 de diciembre de cada año.

El empleador está obligado a pagar a sus trabajadores los intereses legales del 12% anual sobre el valor de la cesantía liquidada definitivamente a 31 de diciembre de cada año.²

APLICACION DE NUEVAS NORMAS SOBRE SEGURIDAD SOCIAL:

El trabajador tiene la facultad de escoger la entidad que le preste la atención en Salud (E.P.S.) y la que le reconozca su derecho a la pensión en vejez (I.S S o Fondo Privado).

² *El abogado en casa, Editorail Planeta, Pág.50*

Si el empleador no afilia al trabajador al Sistema de Seguridad Social, se hace acreedor a sanciones establecidas y debe asumir todos los riesgos que cubre este sistema.

Es importante dar a conocer que a los Trabajadores del Servicio Doméstico no se le paga Prima de Servicios, como tampoco Pensión de Jubilación, porque estas prestaciones sólo están a cargo de las Empresas, como en todas las prestaciones la Ley fija límites mínimos que el empleador dentro de un espíritu de equidad puede superar en la medida de sus posibilidades, es decir queda sometido el pago a la discrecionalidad de éste último.

Los Trabajadores del Servicio Doméstico gozan del Fuero de Maternidad, eso significa que tienen la garantía legal de no ser despedidas durante el período de embarazo y en los 3 meses posteriores al mismo . Si el empleador despide a una Trabajadora en Embarazo, después de haber sido informado de su estado, este despido es nulo, debe pagar una indemnización especial equivalente a 60 días y 12 semanas de salario, más la indemnización por despido sin justa causa.

Tanto las trabajadoras "Internas" como las trabajadoras "Por Días", tienen derecho a las 12 semanas de licencia remunerada, con el salario que devenguen en el momento de entrar a disfrutar el descanso.

Estas trabajadoras las protegen todas las normas de carácter general que rigen esta materia, por ello la mujer no puede ser despedida sin previo permiso del Ministerio de Trabajo o de la primera autoridad política del lugar, en caso de que no haya funcionarios laborales en el lugar de trabajo.

III. OTROS ASPECTOS DE INTERES RELACIONADOS CON LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DOMESTICO :

En ocasiones los empleadores por desconocimiento de las normas que regulan la materia, incurren en fallas que resultan sorprendentes pero demasiado onerosas, esto se refiere concretamente a dos situaciones.

1. Cuando el Trabajador del Servicio Doméstico abandona el puesto.
-

2. Cuando el Trabajador del Servicio Doméstico no recibe las prestaciones.

En ambos casos se debe operar de manera similar, es decir, el empleador debe consignar el dinero que adeude al trabajador en el Banco Popular o en su defecto en la Caja Agraria, a nombre del Juzgado Laboral; sino hay Juzgados laborales debe hacerse a nombre de la primera autoridad política del lugar, la no observancia de este procedimiento gravará al empleador al pago de la indemnización y sanción moratoria (Salarios Caídos) que será equivalente al doble del interés corriente Bancarios según fallo reciente de la Corte Constitucional.

Una vez consignado el valor que se le adeude al trabajador, debe enviarse el título que otorga el banco al despacho oficial, a nombre del cual se haya efectuado la consignación, de igual manera se le debe comunicar al trabajador mediante escrito a la dirección registrada por éste ante el empleador, en caso de no conocerse se utilizará el medio mas idóneo contemplado para cualquier tipo de notificación.

IV. ASPECTO SOCIAL DE LA RELACION LABORAL DEL TRABAJADOR DEL SERVICIO DOMESTICO

Realmente este es quizás el aspecto de mayor relevancia, puesto que este tipo de trabajadores están vinculados en todas las esferas y sectores de nuestra organización social y a lo largo y ancho de todo el territorio Nacional.

La mayoría de los Trabajadores del Servicio Doméstico, prestan sus servicios en las familias con un mayor promedio de ingresos (económicamente hablando), pero existe un desconocimiento generalizado de los Derechos y Obligaciones que generan esta relación laboral.

También hemos considerado importante destacar que a diario, sin importar el nivel cultural de las familias a quienes presten el servicio, están sometidas (en esta ocasión hablando del trabajador del sexo femenino) a conductas de acoso sexual por parte del empleador (Padre-Hijos), que al momento de las más mínima protesta reaccionan con otras

agresión, denunciar a la Trabajadora del Servicio Doméstico de haber cometido algún delito, por lo general es “ Hurto”, desdibujando así su conducta inicial.

Traemos a colación otro ejemplo, y es el maltrato físico y moral, al que están sometidas a diario estas trabajadoras, esto no implica necesariamente que le paguen, pero las hacen trabajar jornadas muy extensas al servicio de una familia numerosa, sin los descansos mínimos que están a criterio de la buena fe del empleador y en el aspecto moral las someten a maltratos verbales que disminuyen la autoestima, generando conflictos internos que provocan un actitud negativa en el trabajador, que bien podría ser de violencia o de venganza entre otras.

Con estos ejemplos, aunque no recogen todas las vivencias, si nos permiten cuestionarnos sobre la poca protección que se les presta a este grupo de trabajadores.

Otro de los abusos frecuentes son los descuentos que se les hace por los artículos u objetos que se pierden o se dañan, éstos solo se pueden

hacer previa autorización del mismo trabajador, de lo contrario se incurre en conducta indebida.

Queremos resaltar la paradoja que se suscita cuando algunos patronos que ultrajan , maltratan a sus trabajadores domésticos, y a la vez les confían su patrimonio, en ocasiones la vida de sus hijos o cualquier otro tipo de responsabilidad (elaborar alimentos que consumen) de las que puede depender su vida.

V. COMPORTAMIENTOS DE LA INTERVENCION DE LAS AUTORIDADES EN LOS CONFLICTOS GENERADOS POR LA RELACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DOMESTICO EN BARRANQUILLA

Para desarrollar este capítulo recurrimos a la verificación personalizada de las entidades gubernamentales que conocen este tipo de conflictos:

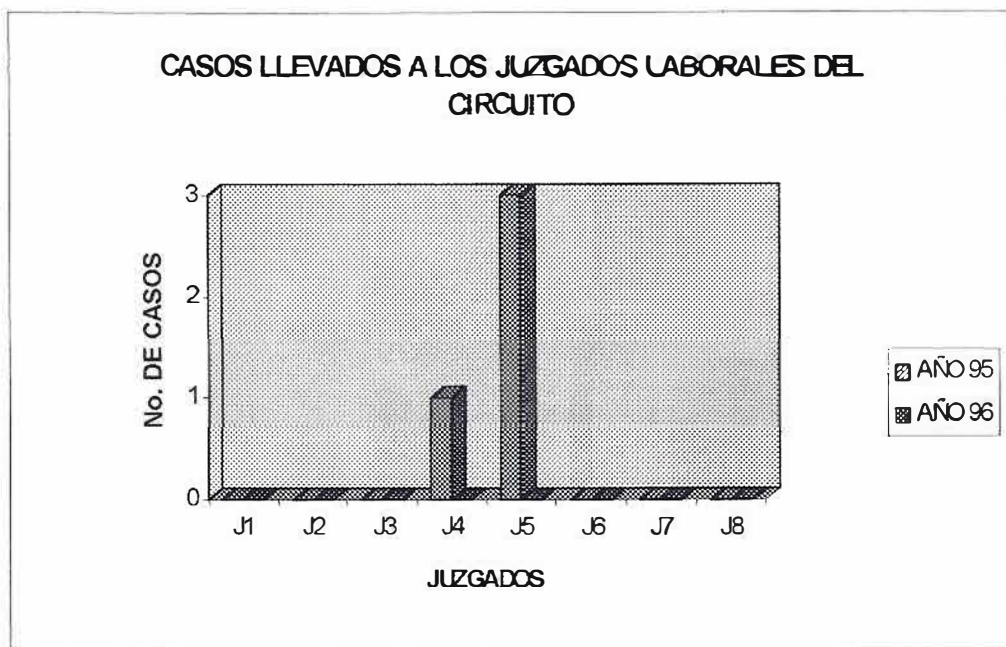
Vía Administrativa : Ministerio de Trabajo

Vía Jurisdiccional : Juzgados del Circuito Laboral.

En dichas entidades pudimos constatar que la intervención de las autoridades es mínima; según datos estadísticos de la oficina Seccional del Ministerio de Trabajo de Barranquilla diariamente se registran 50 casos de quejas y reclamos de carácter laboral, el 40% de ellos corresponden a Trabajadores del Servicio Doméstico, y sólo el 10% de éstos logran llegar a un acuerdo mediante “La conciliación”.

En los 8 Juzgados Laborales del Circuito de Barranquilla, indagamos por el flujo de Demandas Laborales suscitadas por controversias

surgidas de la Relación Laboral con los Trabajadores del Servicio Domésticos , cuyos resultados los graficamos a continuación:



Explicación de los casos:

Juzgado Cuarto:

Caso Único de Trabajador con más de quince años de Servicio que pretende sanción e indemnización moratoria por despido sin justa causa.

Juzgado Quinto:

Caso Uno: Trabajador con doce años de servicio que pretende pago de indemnización y sanción moratoria por despido sin justa causa.

Caso Dos: Trabajador que pretende Reliquidación de Prestaciones sociales .

Caso Tres: Trabajador que pretende su dotación de Uniformes.

ACERCAMIENTO:

El 95 % de los que recurren a la Vía Jurisdiccional tienen más de 10 años de servicio; observamos con preocupación que hay una gran deserción, de los que no se conoce motivo, entre el número de reclamaciones presentadas ante la autoridad administrativa y las que recurren a agotar la Vía Jurisdiccional.

POSIBLES MOTIVOS:

- Poco interés de los abogados (Por la cuantía de los negocios).
- Desconocimiento de la norma por parte de los Trabajadores del Servicio Doméstico.
- La dificultad de asumir la carga probatoria

VI. TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DOMESTICO

Para terminar este tipo de contratos existen causas legales de extinción de la relación laboral, para que se de dicha terminación se debe tener en cuenta las siguientes causas:

- 1. POR MUTUO ACUERDO:** Las partes pueden terminar el contrato de trabajo de la misma forma como lo comenzaron.
-

2. POR EXPIRACION DEL PLAZO PACTADO : En los contratos a termino fijo debe avisarse al trabajador con 30 días de anticipación, pues de lo contrario, el contrato se entiende prorrogado por el mismo tiempo que inicialmente le dio origen.

3. POR DECISION DEL EMPLEADOR CON JUSTA CAUSA: Según interpretación que ha hecho la Corte Suprema de Justicia en su jurisprudencia, contemplan como despido con justa causa la presentación de documentos falsos como cédula de ciudadanía, constancias de trabajos anteriores, etc;; pero para poder hacer uso de esa facultad debe ser en el momento en que se descubra la falsedad; el empleador no puede hacer uso de ese argumento meses después de tener conocimiento del ilícito.

4. POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA: Para lo cual se debe pagar la indemnización establecida en la Ley.

5. POR RENUNCIA DEL TRABAJADOR: Lo cual debe anunciarse con 30 días de anticipación. Si la renuncia es intempestiva, el empleador puede descontar los 30 días de las prestaciones sociales que haya a favor

del trabajador, pero las debe consignar a nombre de un Juzgado Laboral o de la primera autoridad política del lugar. Esta consignación se hace en las oficinas del Banco Popular o en su defecto en la Caja Agraria.

Si el empleador efectúa el descuento anterior y no hace la consignación respectiva, puede ser condenado a pagar indemnización y sanción moratoria (salarios caídos), esto es un día de salario por cada día de demora.

PROPUESTAS

1. Retomando el espíritu encontrado por la Corte Constitucional en su pronunciamiento (Febrero de 1995) basado en la igualdad de todas las personas , contenido en el artículo 13 de la Constitución Nacional; por lo tanto debe pagarse al Trabajador del Servicio Doméstico la Prima de Servicios y unificarlos así con el resto de trabajadores.
 2. Recuperar el espíritu de la Ley 23/91 en lo referente a que debe intentarse de forma obligatoria la Conciliación en Materia Laboral.
 3. Creación de Inspectores de Trabajos exclusivos para asuntos relacionados con los Trabajadores del Servicio Doméstico, teniendo en cuenta el índice del 40% de los reclamos diarios que hacen relación a este género de trabajadores.
-

4. Apoyo del Estado con programas Sociales que beneficien de manera directa a los Trabajadores del Servicio Doméstico.

CONCLUSION

Después de desarrollar el Ensayo decidimos concluir , que es necesario determinar, más exactamente delimitar lo que cada una de las partes que intervienen en la relación laboral que describimos en el contenido de este escrito, debe saber de la misma.

Lo que debe saber las partes que intervienen en la relación laboral de los trabajadores del servicio doméstico:

- Salario Mínimo: Este tipo de trabajadores no debe recibir un ingreso inferior al salario mínimo establecido por el gobierno Nacional.
 - Salario en Especie: No debe ser superior al 30%, si se devenga el mínimo, y el 50% si la asignación mensual es superior a éste.
-

- Auxilio de Cesantías: Debe dársele 30 días de salario por cada año trabajado. Tener en cuenta que régimen se le aplica.
 - Intereses de Cesantías: El 12% anual o fracción proporcional del 1% mensual.
 - Uniformes y Calzados de Labor: Debe recibir 3 dotaciones al año, 1 vestido y por de zapato en las siguientes fecha: 30 de abril, el 31 de agosto y 20 de diciembre.
 - Vacaciones: 15 días por cada año laborado o fracción proporcional por período superior a 6 meses . Excepción: Contrato a término fijo inferior a un año.
 - Afiliación : Se debe afiliar a una E.P.S. a un fondo de cesantías (ley 50/90), y a un fondo de pensión y compartir aportes, el trabajador y el empleador.
 - Protección Especial a la Maternidad: No debe ser despedida y disfrutará 12 semanas de descanso remunerado.
-

- Descanso Dominical: Debe ser remunerado el descanso en domingo y feriados o compensados , sí los trabajan.
-

BIBLIOGRAFIA

CAMPO RIVERA, Domingo. Derecho Laboral Colombiano. Quinta Edición. Editorial Temis. Santa Fe de Bogotá, 1988.

.....Régimen Labora Colombiano, Legis Editores S.A. Santa Fe de Bogotá. Versión Actualizada.

PLAZA G. German. La Nueva Practica Laboral. Cuarta Edición. Publicación de Consultores de Colombia Limitada. Santa Fe de Bogotá, marzo de 1996.

..... Gaceta De la Corte Constitucional, Tomo 2 , febrero 1995. Biblioteca Jurídico Dike.

GÓMEZ DE MORENO , Graciela. El Abogado en Casa. Tercera Edición.

Editorial Planeta. Santa Fe de Bogotá .1995.

.....PERIODICO EL TIEMPO. Página 8C, domingo 29 de septiembre de 1996.

ANEXO 1

GULA PRACTICA SOBRE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DOMESTICO

GUIA PRACTICA SOBRE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DOMESTICO

Esta guía está dirigida para todas aquellas personas que tienen a su servicio a Trabajadores del Servicio Doméstico, y no tienen el conocimiento para enfrentar problemas de carácter laboral propios de los abogados; es por eso que presentamos consejos prácticos para que el lector desde su casa pueda resolver las dudas, los conflictos, las controversias y las peticiones que susciten en el desarrollo de una relación laboral en la que una de las partes es un trabajador del Servicio Doméstico.

De igual manera queremos contribuir a la capacitación del Trabajador del Servicio Doméstico, ilustrándolo sin profundizar demasiado y haciéndole la información más exequibles sobre los Derechos expresamente contenidos para ellos en el ordenamiento legal vigente:

RECOMENDACIONES PARA EL EMPLEADOR

- **SALARIO BASE PARA LA LIQUIDACION:** Ultimo salario mensual devengado, siempre que no halla tenido variación en los últimos 3 meses; si hay variación se tomará como base el promedio de lo devengado en el último año de servicio o de todo el tiempo si fuese inferior de 1 año.

-**PERIODO PAGO DE SALARIO:** Debe pagarse en períodos iguales y vencidos, puede pagarse por década, quincenas o meses; en caso de que el contrato de trabajo sea jornal se pagará diariamente o máximo por semanas.

-**CESANTIAS:** Se pagará 30 días de salarios por cada año de servicio y proporcional por fracción de años, teniendo en cuenta para esta liquidación el salario que la empleada recibe en dinero sin incluir el correspondiente al que recibe en Especie.

Ej: Salario: \$ 85.000- Días laborados: 210

$$\frac{210 \times 85.000}{360} = \$49.583.33$$

Valor a pagar por cesantías= \$49.583.33.

-INTERESES SOBRE CESANTIAS: El empleador cancelará al trabajador los intereses legales del 12% anual sobre el valor de la cesantía que tenga acumulada a 31 de diciembre de cada año. Ej:

$$\frac{\text{Cesantía} \times \text{días laborados en el año} \times 0,12}{360} = \$3.447,83$$

Valor a pagar por intereses sobre cesantías \$ 3,447,83

VACACIONES:

Todo trabajador tiene derecho a 15 días hábiles de vacaciones por cada año de servicio, en caso que haya elaborado menos de un año, las vacaciones serán proporcionales siempre y cuando hayan laborado mas más de 180 días.

Se exceptúan de esta norma los contratos a término fijo inferior a un (1) año y se le liquida proporcional cualquier período elaborado; se liquidará con el salario acordado su fuese mayor al mínimo, y en caso contrario con el salario mínimo legal vigente fijado por el gobierno, pues durante las vacaciones el trabajador no devenga salario en especies.

Ej:

Si por 360 días corresponden 15 días de vacaciones, por 210 días.

Cuanto le corresponderá ?.

$$\frac{15 \times 210}{360} = 8.74 \text{ días}$$

Valor a pagar por Vacaciones:

SALARIO DIVIDIDO EN 30 DÍAS : 118,933,00/30= \$3.964,45 diarios

Total por Vacaciones: \$ 3.964,45 x 8.74 = 34.649,30

PRIMA DE SERVICIOS:

Los trabajadores del servicio doméstico no tiene derecho a estas prestaciones

DOMINICALES Y FESTIVOS:

Los Trabajadores del Servicio Doméstico tienen derecho a descansos los domingos y festivos, si los trabajan ,excepcionalmente el trabajador tiene derecho a escoger un compensatorio cualquier día de la semana o el pago en dinero, cuando habitualmente el trabajador los trabaja es preciso pagar doble remuneración por trabajar el dominical o festivo, y el empleador deberá conceder un descanso compensatorio en cualquier día de la semana.

Los trabajadores “Por Días” u ocasionales, si el trabajo lo realiza solo los domingos, el empleador deberá pagarlo con un recargo del 100%.

AUXILIO DE TRANSPORTE:

Si el trabajador doméstico no reside en el sitio de trabajo o si labora en más de 100 metros de su lugar de residencia, tiene derecho al auxilio de transporte establecido por el gobierno nacional; en caso de que la

empleada trabaje "Por Días" tiene derecho a devengar el auxilio de transporte por los días laborados; solo opera para los Trabajadores del Servicio Doméstico que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales.

DOTACION DE CALZADO Y ROPA DE LABOR

La Ley obliga a todo empleador a suministrar al trabajador un par de zapatos y un vestido de labor cada 4 meses, así: el 30 de abril, el 31 de agosto y el 20 de diciembre. Estas prendas deben ser adecuadas para la clase de actividad que desempeña el trabajador

DERECHO A PRIMEROS AUXILIOS Y MEDICINA DE URGENCIA

Si la empleada doméstica sufre un accidente de trabajo o un ataque inesperado de enfermedad profesional, el empleador deberá darle asistencia médica, farmacéutica y además pagarle todo el salario durante la incapacidad, hasta por un mes, si no está afiliada a la Entidad Promotora de Salud.

PROHIBICION DE DESPEDIR EN EMBARAZO

Ninguna empleada puede ser despedida en estado de embarazo, porque la ley presume que su despido tuvo como motivo dicho embarazo o lactancia. Sin embargo, si una empleada doméstica embarazada incurre en falta que constituye justa causa para despedirla, el empleador deberá solicitar el permiso correspondiente ante el Inspector del Trabajo o ante el Alcalde del municipio dónde presta el servicio, en caso de que no haya Inspector.

La empleada despedida sin la autorización de la que se habló en el párrafo anterior, tiene derecho a que se le pague una indemnización y prestaciones a que tiene derecho como cesantías, intereses, etc. Pero, además, el empleador deberá pagarle las doce semanas de descanso remunerado, sino las ha tomado.

LICENCIA DE MATERNIDAD:

Para que el empleador conceda la licencia de maternidad a la empleada, ésta deberá presentarle el correspondiente certificado médico en que conste lo siguiente:

- El estado de embarazo de la empleada

- La indicación de la fecha probable del parto
- Fecha desde la cual deberá empezar la licencia, teniendo en cuenta que ésta debe iniciarse dos semanas antes del parto.

La licencia de maternidad corresponde a 12 semanas de descanso remunerado. Si la trabajadora está afiliada a una Entidad Promotor de salud, ésta entidad pagará dicha licencia, de lo contrario le corresponde al empleador.

-GASTOS DE ENTIERRO:

Las empleadas del servicio doméstico tienen derecho a que el empleador pague a sus familiares, por gastos de entierro, el equivalente a un mes del último salario devengado, si no está afiliada a la E.P.S

PERIODO DE PRUEBA DE LAS EMPLEADAS DOMESTICAS:

Se presume los primeros 15 días de servicio, en razón a que casi siempre los contratos son verbales; sin embargo, se puede pactar por escrito hasta por 60 días.

MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO CON EL SERVICIO DOMESTICO

NOMBRE DEL EMPLEADOR	DOMICILIO DEL EMPLEADOR
NOMBRE DEL TRABAJADOR	OFICIO QUE DESEMPEÑARA EL TRABAJADOR
LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO	FECHA INICIACION DE LABORES
SUELDO \$	PAGADERO POR
DURACION DEL CONTRATO: _____ a) INDEFINIDO b) A TERMINO FIJO c) POR DIAS	

Los datos mínimos que se debe tener en cuenta para elaborar el contrato de trabajo son los siguientes:

Entre el patrono y el trabajador hemos celebrado el presente contrato individual de trabajo con las condiciones arriba detalladas, regido además por las siguientes cláusulas: **PRIMERA:** El empleador contrata

los servicios del trabajador y éste se obliga a lo siguiente: a: -A dar toda su capacidad de trabajo, desempeño por sí misma de las funciones inherentes al hogar que se le asignen, ya sea que la empleada resida o no en la casa de familia de conformidad con las órdenes e instrucciones que la empleadora le imparta. b:- Durante la duración de este contrato la trabajadora no podrá, en forma directa e indirecta, prestar los servicios a otros empleadores, ni trabajar por su propia cuenta en el mismo oficio, mientras se haya comprometido a destinar su tiempo a la empleadora. SEGUNDA: La empleadora, pagará por la prestación personal de sus servicios, el salario indicado arriba, pagadero mensualmente. TERCERA: Se ha pactado como período de prueba los primero quince días de este contrato y las partes, durante este lapso de tiempo, podrán darlo por terminado, sin previo aviso, en cualquier momento. No obstante el período de prueba, la trabajadora podrá dar por terminado este contrato en cualquier momento, previo aviso con antelación no menor a treinta (30) días. En caso de no dar preaviso pactado, la trabajadora deberá pagar a su empleadora una indemnización equivalente a treinta (30) días de salario proporcional al tiempo que faltare. La empleadora dará a la trabajadora el descanso dominical remunerado, el cual se halla incluido dentro del sueldo