



Radicado No. 08SE2019120300000020882 31 de Mayo de 2019

Bogotá, D. C.

Asunto: **Respuesta a Radicado: 02EE2019410600000019686 de 2019**
Liquidación Laboral por terminación del Contrato Laboral Empleada de Servicio Doméstico por días.

Cordial saludo,

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto Jurídico respecto de la liquidación laboral de una empleada de servicio doméstico que trabajo por días, esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

Antes de dar trámite a su consulta es de aclararle que esta Oficina Asesora Jurídica solo estaría habilitada para **emitir conceptos generales y abstractos** en relación con las normas y materias que son competencia de este Ministerio, de conformidad con el Artículo 8° del Decreto 4108 de 2011 y por ende **no le es posible realizar declaraciones de carácter particular y concreto**. De igual manera, el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el art. 41 del D.L. 2351 de 1965, modificado por el art. 20 de la ley 584 de 2000, dispone que los **funcionarios de este Ministerio no quedan facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias** cuya decisión esté atribuida a los jueces.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, esta oficina haciendo uso de la **función orientadora** en materia de relaciones laborales, procederá a emitir el concepto conforme a la posición que tiene este Ministerio respecto el tema planteado en su consulta mediante las siguientes apreciaciones:

Con respecto a sus inquietudes, cabe manifestar que en atención a lo normado por el Código Sustantivo del Trabajo, las acreencias laborales, deben ser pagadas por el Empleador, en la medida en que las mismas se vayan causando o en forma inmediata a la terminación del Contrato de Trabajo, pagaderas en las fechas en las que las disposiciones lo ordenan siendo ellas, la cesantía, el interés a la cesantía, la prima de servicios, la dotación y la concesión de las vacaciones, que si bien es cierto no es considerada una prestación social, es un derecho del Trabajador al descanso remunerado, cuando ha laborado al servicio del Empleador durante un año.

Ahora bien, para efectos de la liquidación de las prestaciones sociales, sea para su depósito, como en el caso de la Cesantía, si el Trabajador pertenece al Régimen Especial, o para su pago en el caso de las demás prestaciones sociales, la base de liquidación se calcula teniendo en cuenta el concepto de

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





salario del artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, norma que considera que todo pago realizado al Trabajador como contraprestación al servicio, es salario, indistintamente de la denominación que se utilice para ello, caso en el cual, se tiene en cuenta el salario, dentro del cual está la remuneración comprometida, las remuneración por el trabajo suplementario y de horas extras y los recargos, nocturno, dominical, etc., norma que a la letra dice:

“Artículo 127. ELEMENTOS INTEGRANTES. <Artículo modificado por el artículo 14 del Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.”

Cabe destacar que para efectos de liquidar las prestaciones mencionadas, se debe tener en cuenta que el transporte es factor prestacional, por mandato del artículo 7 de la Ley 1 de 1963, *Por la cual se dictan normas sobre reajustes de salarios, se conceden unas autorizaciones al Gobierno y se dictan otras disposiciones*, cuando el Trabajador devenga hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, norma que a la letra dice:

“Artículo 7 - Considerase incorporado al salario, para todos los efectos de liquidación de prestaciones sociales, el auxilio de transporte decretado por la Ley 15 de 1959 y decretos reglamentarios”

Ahora bien, cuando el Trabajador labora por días, es decir, no lo hace el mes completo, la fórmula matemática es la misma, solo que cuando se liquida la base salarial, se debe tener en cuenta el valor del salario devengado por el Trabajador, en los días realmente laborados y el puntual proporcional del descanso dominical remunerado, en atención a lo normado por el artículo 173 del Código Sustantivo del Trabajo, que regula esta situación, ordenando el pago proporcional del descanso, cuando no se labora la semana completa, disposición que a la letra dice:

“Artículo 173. REMUNERACION. <Artículo modificado por el artículo 26 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1.

(...)

5. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado. “ (resaltado fuera de texto)

La fórmula se obtendría en la aplicación de una regla de tres simple, así:

Si por seis (6) días laborados, el Trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado, cuánto le corresponde por el número de días laborados cuando es menor de 6? Para aplicarlo, se explica con el siguiente ejemplo:

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





Días laborados
 6 días tiene derecho a
 2 días Descanso Dominical remunerado un (1) día
 X ?

$$X = \frac{2 \times 1}{6}$$

X = 0,33 día de salario

Por tanto, cuando como en el ejemplo planteado, un Trabajador labora dos (2) días a la semana, tendrá derecho al salario de dos días realmente laborados más el valor correspondiente a 0,33 día, como proporcional Dominical de descanso, valor que multiplicado por 4,33, que es el número de semanas al mes, le daría como resultado la base de liquidación para la aplicación de la fórmula, con la que va a liquidar la Cesantía, el Interés a la Cesantía, la Prima de Servicios, lo que en un año sería:

Salario mensual	\$ 781242	y de dos días al mes	\$ 225.519
Auxilio de Transporte	\$ 88211	"	\$ 25.464
Puntual proporcional dominical semanal	\$ 8.594	"	\$ 37.211
BASE DE LIQUIDACION por dos (2) días de trabajo al mes			\$ 288.194

Una vez establecido este valor, que es la **base de liquidación al mes, por dos (2) días** de trabajo a la semana, se aplica la fórmula matemática correspondiente, así

CESANTIA

Cabe resaltar que cuando el Trabajador haya ingresado con posterioridad al primero de enero de 1991, la cesantía debe ser liquidada en forma anual calendario y si el trabajador continúa su labor, debe ser liquidada y consignada en el Fondo de Cesantías escogido por el Trabajador, para lo cual el Empleador tiene un plazo que vence el día catorce (14) de febrero del año siguiente a su causación, pero si el Trabajador pertenece al régimen tradicional de cesantías,

Es decir, al régimen de retroactividad de las mismas, el Empleador debe conservar la cesantía en su poder y entregarla al Trabajador al finalizar el contrato de trabajo o la relación laboral.

El artículo 249 del Código Sustantivo del Trabajo, con respecto a la Cesantía, a la letra establece:

*“Artículo 249- REGLA GENERAL. Todo {empleador} está obligado a pagar a sus trabajadores, y a las demás personas que se indican en este Capítulo, **al terminar el contrato de trabajo**, como auxilio de cesantía, **un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción de año**”*

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
 Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
 (57-1) 5186868

Atención Presencial
 Sede de Atención al Ciudadano
 Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
 Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
 018000 112518
Celular
 120
www.mintrabajo.gov.co





La CESANTIA:

$$C = \frac{BL \times T}{360} \text{ de donde } C = \frac{\$ 288.194 \times 360 \text{ (1 año calendario a razón de dos (2) días a la semana)}}{360}$$

Cesantía por dos días \$ 288.194.00

INTERESES A LA CESANTIA

Con respecto a los Intereses a la Cesantía, se encuentran establecidos en la Ley 52 de 1975 “Por la cual se reconocen intereses anuales a las cesantías de los trabajadores particulares” y su Decreto Reglamentario 116 de 1976, en donde se prevé su pago. Igualmente en la Ley 50 de 1990, “Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”, artículo 98 y 99, modificado por el Decreto 1176 de 1991, “Por el cual se reglamenta el parágrafo del artículo 98 y el artículo 99 de la Ley 50 de 1990”, se establece que los intereses a la cesantía se cancelan en el mes de enero de año siguiente a su causación, en su artículo 3 a la letra dice:

“Artículo 3 - El valor liquidado por concepto de auxilio de cesantía se consignará en el fondo de cesantía que el trabajador elija, dentro del término establecido en el ordinal 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

El valor liquidado por concepto de intereses, conforme a lo establecido en la Ley 52 de 1975, se entregará directamente al trabajador dentro del mes siguiente a la fecha de liquidación del auxilio de cesantía”

Cuya fórmula matemática es:

$$I = \frac{C \times 0.12 \times T}{360}, \text{ de donde } I = \frac{\$ 288.193 \times 0.12 \times 360}{360}$$

Interés a la Cesantía de dos días = \$ 34.183.00

PRIMA DE SERVICIOS

La prima de servicios, se encuentra establecida en el Código Sustantivo del Trabajo, el que prevé en su Capítulo VI, artículo 306, el principio que rige esta obligación para el Empleador, norma que fuera modificada por la Ley 1788 de 2016, *Por medio de la cual se garantiza el acceso en las condiciones de universalidad al derecho prestacional de pago de prima de servicios para los Trabajadores y Trabajadoras domésticos*, en su artículo 2, que a la letra dice,

“Artículo 306- Modificado L. 1788/2016, art. 2 De la prima de servicios a favor de todo Empleado. El Empleador está obligado a pagar a su empleado o empleados, la prestación social denominada prima de servicios que corresponderá a 30 días de salario por año, el cual se reconocerá en dos pagos, así:



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

la

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





mitad máximo el 30 de junio y la otra mitad a más tardar los primeros veinte días de diciembre. Su reconocimiento se hará por todo el semestre trabajado o proporcionalmente al tiempo trabajado.

Parágrafo Se incluye en esta prestación económica a los trabajadores del servicio doméstico choferes de servicio familiar, trabajadores por días o trabajadores de fincas y en general, a los trabajadores contemplados en el Título III del presente código o quienes cumplan con las condiciones de empleado dependiente.”

Por tanto la prima de servicios se cancela tal como la disposición señala, contabilizando el semestre para pagarla pues la expresión utilizada en la disposición es “por semestres del calendario”, lo que quiere decir, que siguiendo la acepción de “calendario” el primer semestre es el comprendido entre el primero de enero y el treinta de junio y el segundo semestre calendario, sería el comprendido entre el primero de julio a treinta y uno de diciembre de cada año.

$$P = \frac{BL \times T}{360}, \text{ de donde } P = \frac{\$ 288.194 \times 360}{360}$$

Prima de Servicios por dos días \$ 288.194

VACACIONES

Cabe destacar que este valor de las Vacaciones, sería el que el Empleador pagaría en la eventualidad de la liquidación definitiva del Trabajador, o cuando se encuentra en incapacidad prolongada, es decir, que por ello el Trabajador no ha podido disfrutarlas, debido a que si las concede durante la vigencia del Contrato de Trabajo o la Relación Laboral, se liquidarían más días, habida cuenta de que se incluirían en el valor a pagar, el valor de los días Dominicales y Festivos, que durante el período respectivo se causen.

Se liquidan sin tener en cuenta el auxilio de transporte en la base de liquidación:

$$V = \frac{\frac{1}{2} \text{ salario} \times t}{360} \text{ de donde } V = \frac{\$ 125.491,50 \times 360}{360}$$

Vacaciones por dos días \$ 125.491,50

DOTACION

Con respecto a la Dotación, el artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 de la Ley 11 de 1984, "Por la cual se reforman algunas normas de los Códigos Sustantivo y



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol





Procesal del Trabajo", señala la obligación del Empleador de entregar dotación de calzado y ropa de labor, para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales, norma que a la letra dice:

"Artículo 230- SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR: 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."

El Decreto 1072 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo", en su artículo 2.2.1.4.1, compiló lo normado en el artículo 1 del Decreto 982 de 1984, "Por la cual se reglamentan los artículos 7 y 10 de la Ley 11 de 1984", estableciendo lo concerniente al calzado y vestido de labor, aclarando la obligación del Empleador consagrada en el artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo, norma que a la letra dice:

"Artículo 2.2.1.4.1. Calzado y vestido de labor. Para efectos de la obligación consagrada en el artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo, se considera como calzado y vestido de labor el que se requiere para desempeñar una función o actividad determinada."

El overol o vestido de trabajo de que trata el artículo 230 del Código Sustantivo de Trabajo debe ser apropiado para la clase de labores que desempeñen los trabajadores y de acuerdo con el medio ambiente donde ejercen sus funciones.(Decreto 982 de 1984, art.1)

En conclusión, el Trabajador del servicio doméstico, como cualquier otro Trabajador tiene derecho a recibir el pago de sus prestaciones sociales, en la época en que la Ley establece para ello, o la terminación del contrato laboral como ya lo mencionamos inicialmente.

Para mayor información, se invita a consultar nuestra página web www.mintrabajo.gov.co, en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Mintrabajo

La presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el Artículo 1° de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

(ORIGINAL FIRMADO)

DIEGO ANDRES ADAMES PRADA

Coordinador Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia Laboral de la Oficina Jurídica

Transcriptor: Marisol P. 30/05/2019

Elaboró: Marisol P.

Revisó/Aprobó: D. Adames.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Mintrabajo

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Mintrabajo

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co

