

Se expide en Colombia el Decreto 721 de 2013 mediante el cual se reglamenta el numeral 4° del artículo 7° de la Ley 21 de 1982 y se regula la afiliación de los trabajadores del servicio doméstico al Sistema de Compensación Familiar.



Con el objetivo de generar políticas tendientes a la formalización laboral y en reconocimiento de la labor desarrollada por las personas que trabajan en el servicio doméstico, el Ministerio del Trabajo expidió el Decreto 721 de 2013 mediante el cual incluye a estos trabajadores dentro de las prestaciones asistenciales del subsidio familiar estableciendo la obligatoriedad de la afiliación que deben realizar sus empleadores.



Una primera aproximación al reconocimiento de los derechos de la seguridad social de los trabajadores del servicio doméstico, se consagró en la Ley 11 de 1988 donde se establecía la posibilidad de cotizar por el valor devengado en cada uno de los hogares por un valor mínimo del 50% de 1 SMMLV. Sin embargo, con la entrada en vigencia de la Ley 100 de 1993 se eliminó esta posibilidad por lo que en adelante cada uno de los empleadores debían realizar la cotización por el mínimo legal vigente.

Con la entrada en vigencia de la Ley 1450 de 2011 se estableció la posibilidad de que los empleados o empleadas de servicio doméstico cotizaran como trabajadores independientes tanto a salud como a pensiones. Sin embargo y en reconocimiento del derecho a la igualdad, este grupo de trabajadores ha sido reconocido como trabajadores dependientes que gozan de las mismas prerrogativas de

los demás trabajadores por lo que el empleador debe responder en los porcentajes establecidos en la Ley.

La Ley 21 de 1982 y la Ley 1450 de 2011 establecen el subsidio familiar como una prestación a la que tienen derecho todos los trabajadores dependientes del país, de carácter irrenunciable y al que están obligados a cotizar todas aquellas personas que conserven la calidad de empleadores.

De esta manera, y en concordancia con la Ley 1595 de 2012, que aprobó el convenio sobre el trabajo decente en las trabajadoras y trabajadores domésticos, así como todas las disposiciones normativas tendientes al reconocimiento de este sector de la economía, este Decreto se inscribe en las disposiciones citadas y avanza hacia la protección integral de todos los trabajadores.

En cuanto a las personas destinatarias del presente Decreto, el mismo solamente contempla a los trabajadores del servicio doméstico, por lo que en su definición y según lo dispuesto por el Decreto 824 de 1988 solo son considerados como trabajadores domésticos a “la persona natural que a cambio de una remuneración presta su servicio personal en forma directa, de manera habitual, bajo continuada subordinación o dependencia, residiendo o no en el lugar del trabajo, a una o a varias personas naturales, en la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, vigilancia de niños y demás labores inherentes al hogar”.

Sin embargo tras la expedición de la Ley 1595 de 2012 mediante la cual se aprueba el tratado 189 de la OIT, se determinó que “la expresión trabajo doméstico designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos”, lo que incluye entonces a jornaleros, capataces, enfermeros y demás personas que realicen actividades para un hogar, por lo que en virtud de la prevalencia de los tratados internacionales y la posterioridad de la Ley sobre el Decreto de 1988 es este criterio el que se debe adoptar al momento de determinar quienes tienen derecho al subsidio familiar.

El presente Decreto, que sin bien establece la premisa de que los trabajadores domésticos tienen la calidad de trabajadores dependientes, no desconoce la situación de muchos de ellos que laboran en sitios de trabajo distintos y por lo tanto para personas naturales diferentes, por lo que se prevén mecanismos de afiliación como la determinación de la Caja de Compensación Familiar por parte del primer empleador.



Igualmente, y con el fin de evitar el menoscabo de las condiciones laborales de esta población, se establece como IBC el salario devengado por el trabajador sin que éste pueda ser inferior a 1SMMLV.

No obstante el avance que en materia de reconocimiento de derechos laborales significa la expedición del presente Decreto, el mismo presenta ciertos inconvenientes en su implementación por las normas específicas por las que se rige el sistema de subsidio familiar, como lo es la posibilidad de una persona natural de afiliarse como empleador y la implementación que requiere la PILA para incluir este tipo de cotizante de manera que se evite la evasión y elusión de estos aportes. Igualmente la norma no establece mecanismos para determinar el número de horas laboradas ni la determinación del salario al ser varios los cotizantes.



## Conclusiones

La obligación de afiliación al sistema de subsidio familiar para los trabajadores del servicio doméstico, constituye un avance hacia el reconocimiento de los derechos sociales de esta población de trabajadores y amplía la cobertura frente al sistema de Protección Social. No obstante el mismo requiere reglamentación complementaria tendiente a superar las barreras de índole técnico que se pueden presentar frente a su implementación así como el reconocimiento de la especial condición que tienen los trabajadores domésticos que laboran por días.

Igualmente y a pesar del reconocimiento como trabajadores que merece este sector de la población, la norma no reconoce situaciones concretas como el trabajo por días en diferentes lugares que ejercen estas trabajadoras y trabajadores que, en virtud de la obligación de

cada uno de ellos de realizar la cotización por el mínimo, llevaría al incremento del IBC y por lo tanto de la negación del subsidio familiar registrar ingresos superiores a los 4SMMLV.

Otro de los inconvenientes del Decreto en materia de implementación, es la prohibición de multifiliación a las CCF que se encuentra permitido para los otros sectores de la población. En general, es una norma que requiere de bastantes medios de reglamentación para su implementación por lo que la verificación sobre su eficacia solo podrá ser realizada una vez se expidan todos los medios que permitan su cotización tales como la modificación en la PILA, la implementación del formulario en la Caja de Compensación Familiar y los mecanismos de vigilancia y control sobre el número de horas efectivamente laboradas en el mes.

Corresponde al empleador realizar la afiliación a la Caja de Compensación Familiar que elija para el trabajador del servicio doméstico. Para tal efecto deberá:

1



Diligenciar el formulario de afiliación y remitirlo debidamente firmado a la Caja de Compensación Familiar (CCF) escogida.

4



Fotocopia del RUT (si se tiene).

2



Remitir Carta de solicitud de afiliación a la CCF escogida en la que informe: Nombre del empleador, domicilio, identificación, lugar donde se causan los salarios de los trabajadores y manifestación sobre si estaba o no afiliado a alguna Caja de Compensación Familiar.

5



Datos del trabajador del servicio doméstico (nombre, número de cédula y salario devengado).

3



Fotocopia de la cédula de ciudadanía del empleador.

En caso de que existan múltiples empleadores, se debe proceder a afiliar al trabajador en la CCF donde se haya realizado la primera afiliación.

## Procedimiento para el pago

El pago y liquidación de aportes se debe realizar, al igual que los pagos al Sistema General de Seguridad Social en Salud por medio de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, para lo cual el empleador deberá escoger uno de los Operadores de Información, inscribirse en él y reportar el tipo de cotizante con las obligaciones que le corresponden como empleador persona natural de un trabajador del servicio doméstico. En la planilla puede escoger entre la modalidad electrónica con lo cual hará el pago por internet y la modalidad asistida, con la cual le otorgarán un PIN con el cual puede acercarse a las sucursales bancarias a realizar el pago de manera personal. Este pago se debe hacer mes adelantado y se realiza de manera unificada con los demás pagos que correspondan sin que sea posible realizarlos por un valor inferior a 1 SMMLV.

## Vigilancia y control

La vigilancia y control de la afiliación y pago a los trabajadores del servicio doméstico estará a cargo de la Superintendencia del Subsidio Familiar y de la Unidad de Gestión de Pagos Pensiones y Contribuciones Parafiscales UGPP quien realizará el seguimiento a la afiliación y pago efectuando los reportes a la DIAN y demás autoridades que se consideren pertinentes.

## Derechos y beneficios

Una vez se realice la afiliación y el pago correspondiente, el trabajador del servicio doméstico tiene derecho a los subsidios familiar y de vivienda así como el acceso a la totalidad de los servicios ofrecidos por la Caja de Compensación Familiar a la que se afilie en condiciones de igualdad con los otros trabajadores.