

Aspectos laborales relevantes para empleados domésticos

Trabajadores domésticos son los que prestan, en forma habitual y continua, servicios de aseo, asistencia u otros propios del hogar de una persona o de miembros de una familia.

Las condiciones laborales de los trabajadores domésticos están reguladas en el capítulo de Contratos Especiales del Código de Trabajo, a partir del artículo 230. Todo lo que no está tratado específicamente por estas normas especiales, se sujeta a las regulaciones aplicables a todos los trabajadores en general, contenidas en los artículos restantes del Código de Trabajo.

Los aspectos fundamentales en el trabajo doméstico son:

1. Horario de Trabajo: Los trabajadores domésticos no están sujetos a un horario de trabajo. En tanto, los trabajadores en general que prestan servicios para una empresa privada tienen una jornada ordinaria diaria de ocho (8) horas en el turno diurno. El Código no establece un número máximo de horas diarias de servicio para los trabajadores domésticos, pero sí hace obligatorio un tiempo de descanso absoluto de por lo menos nueve horas continuas, de 9:00 p.m. a 6:00 a.m., con un descanso semanal obligatorio de un (1) día completo.
2. Trabajo en días de fiesta o duelo nacional: Cuando un trabajador doméstico presta sus servicios en día de descanso o de fiesta nacional, se le remunera con un recargo del 100% sobre su salario diario, a diferencia de un trabajador que labore para una empresa privada en día fiesta o duelo nacional cuya remuneración contempla un



recargo del 150% sobre su salario diario.

3. Terminación: El despido de todo trabajador, sea este doméstico o no, se entiende injustificado y corresponde al empleador la carga de probar la existencia de la causa justificada de despido. Conforme a la ley, todo despido verbal es injustificado. Los trabajadores domésticos pueden ser despedidos sin causa, siempre y cuando el empleador pague una indemnización, cuya tarifa contempla el Código de Trabajo. Si el despido se realiza invocando una de las causas justificadas previstas en el artículo 213 del Código de Trabajo, el empleador debe entregar una carta de despido que detalle la fecha y hechos que fundamentan el despido.
4. Prestaciones – Derechos Adquiridos: El trabajador doméstico tiene derecho a las mismas prestaciones que un trabajador de empresa privada. Éstas son las siguientes:
 - Prima de antigüedad
 - Décimo tercer mes
 - Vacaciones.

Visita: www.focusalcogal.com

Importante tener en cuenta que estas prestaciones se deben pagar independientemente al estatus migratorio del trabajador doméstico. Sugiero que, al momento de pagar las prestaciones, se les dé por escrito un detalle de la liquidación, es decir, un detalle del dinero entregado en razón de las prestaciones e indemnización, si lo amerita.

5. Indemnización: La indemnización por despido sin causa de los trabajadores domésticos tiene una tarifa propia contemplada en el artículo 231, numeral 4, del Código de Trabajo. Para que el empleador pueda terminar un contrato de servicio doméstico sin causa justificada pagará una indemnización según el tiempo de servicios de la siguiente manera:

- a) de dos semanas hasta tres meses, el monto equivalente a una semana de salario;
- b) de tres meses hasta un año, el monto equivalente a dos semanas de salario;
- c) de un año a dos de servicios, el monto equivalente a un mes de salario;
- d) de dos años a cuatro años de servicios, el monto equivalente a dos meses de salario;
- e) de cuatro años a seis años de servicios, el monto equivalente a tres meses de salario;
- f) de seis años a diez años de servicios, el monto equivalente a cuatro meses de salario;
- g) de diez años a quince años de servicios, el monto equivalente a cinco meses de salario;
- h) de quince años a veinte años de servicios, el monto equivalente a seis meses de salario;
- y
- i) de veinte años de servicios en adelante, el monto equivalente a siete meses de salario.

6. Afiliación al Seguro Social: Es obligatorio al trabajador doméstico, tanto nacional como extranjero sin distinción, al régimen de la Caja de Seguro Social (CSS), ya que todo accidente que ocurra en el lugar de trabajo es considerado un riesgo profesional que, de no estar cubierto por la CSS, debe ser asumido en su totalidad por el empleador. Esta afiliación

también cubre los costos que acarrea una licencia de maternidad e inclusive cualquier accidente que deje al empleado inhabilitado para el trabajo de forma permanente.



Visita: www.focusalcogal.com