

Para D&L global es de suma importancia responder todas las inquietudes de nuestros clientes, hemos recibido algunas preguntas sobre las empleadas domésticas así que abordaremos el tema en forma de cuestionario.

1 ¿Están obligadas las empleadas del servicio doméstico a realizar sus labores durante el aislamiento preventivo obligatorio?

No. Los Decretos 457 de 2020 y 531 de 2020 por medio de los cuales se ordenó el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas habitantes de la República de Colombia no exceptuó a los empleados de servicio doméstico de la obligación de guardar cuarentena obligatoria a menos que se encarguen del cuidado de niños, adolescentes, personas mayores de 70 años, con discapacidad o enfermos con tratamientos especiales.

El aislamiento en primera medida debe realizarse en sus respectivos hogares, por lo tanto, no están obligados los empleados permanecer en sus lugares de trabajo, ahora bien, si voluntariamente el trabajador decide transcurrir la cuarentena en el lugar donde presta sus servicios deberá el empleador garantizar el tiempo de descanso obligatorio so pena de pagar las correspondientes horas extras.



2 ¿Sí el empleado domestico no presta el servicio dada la cuarentena obligatoria debe el empleador garantizar el pago del salario?

El Ministerio del Trabajo en la circular externa 21 del 17 de marzo de 2020, presentó algunos lineamientos que pueden ser utilizados por los empleadores en tiempos de aislamiento obligatorio, a los trabajadores de servicio doméstico se les puede otorgar vacaciones anuales anticipadas, permisos remunerados, licencias remuneradas o salarios sin prestación del servicio, en todos estos casos se hace necesaria la contraprestación económica, no obstante, si el trabajador libre y voluntariamente decide solicitar una licencia no remunerada puede concederse y en este caso no hay lugar al pago del salario.



4 ¿Es el covid-19 una justa causa para terminar el contrato de trabajo?

No. Las contingencias actuales no pueden invocarse como una justa causa para terminar el contrato de trabajo, no obstante, independientemente del tipo de contratación bien sea a término fijo o indefinido puede el empleador terminarlo pagando la indemnización correspondiente.

Si desea recibir más información o desea una asesoría jurídica virtual, no dude en comunicarse con nosotros en los teléfonos



3122876628

3016551828

o en el correo electrónico
info@dyl.global

3 ¿Puede el empleador suspender el contrato de

Debe analizarse el caso en concreto, si el empleador ha hecho uso de las figuras descritas anteriormente y sus circunstancias económicas no le permiten continuar con el pago del salario, podría suspender el contrato invocando la fuerza mayor y el caso fortuito consagrado en el numeral 1 del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo e informando la decisión al Ministerio del Trabajo. Recomendamos asesorarse de un abogado previamente a fin efectuar una amplia motivación que soporte esta decisión, ante un eventual proceso judicial.

5 ¿Se aplican las mismas disposiciones si el empleado domestico trabaja por días?

Sí. Se le aplican las mismas reglas salvo que los pagos se hacen en proporción a los días laborados, pero se debe continuar con el pago de salarios y prestaciones sociales o hacer uso de las figuras descritas anteriormente si hay lugar a ello.

