**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DE SERVICIO DOMESTICO undefined**

**LAS PARTES Y LAS CONDICIONES DE LA CONTRATACIÓN**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Fecha de suscripción:** | **Día:** | M | **Mes:** | M | **Año:** | M |

1. **PARTES CONTRATANTES**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | | | |
| **1.1 EMPLEADOR (A)** | | **1.2 TRABAJADOR (B)** | |
| **Nombres:**  Leonardo |  | **Nombres:** | |
| **Primer Apellido:** undefined |  | **Primer**  **Apellido:** | |
| **Segundo Apellido:** |  | **Segundo**  **Apellido:** | |
| **C.C. Nº:** |  | **C.C. Nº:** | |
| **De:** |  | **De:** | |
| **Domicilio:** |  | **Domicilio:** | |
| **Dirección:** |  | **Dirección:** | |
| **Teléfono (s):** |  | **Teléfono (s):** |  |
| **2. DATOS COMPLEMENTARIOS / EMPLEADO** | | | |
| **2.1. OFICIO O CARGO POR DESEMPEÑAR: (C)** | | **2.3. LUGAR DE TRABAJO: (F)** | |
| **2.2. FECHA INICIO:** | | **2.4. CIUDAD/MUNICIPIO:** | |
| **5. SALARIO: (D)** | | **5.1. PAGADEROS**: **(E)** | |

Entre EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo de servicio doméstico, con las condiciones arriba detalladas, regido, además, por las siguientes cláusulas:

**PRIMERA: Lugar.** EL TRABAJADOR desarrollará el objeto del contrato de servicio doméstico en la **(F)**. En caso de que el empleador cambie de domicilio dentro de la misma ciudad, el contrato se entenderá modificado respecto al sitio de prestación de la labor.

**SEGUNDA: Funciones.** EL EMPLEADOR contrata los servicios de EL TRABAJADOR para efectuar labores domésticas tales como **(G)**.

**TERCERA: Elementos de trabajo.** Corresponde EL EMPLEADOR suministrar los elementos necesarios para el normal desempeño de las funciones del cargo contratado.

**CUARTA: Obligaciones.** EL EMPLEADOR contrata los servicios personales DE EL TRABAJADOR y éste se obliga: a poner su capacidad normal de trabajo, desempeñando por sí mismo las funciones asignadas y complementarias en la residencia de EL EMPLEADOR, ya sea que EL TRABAJADOR resida o no en la misma casa del EMPLEADOR, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR.

**QUINTA: Duración del contrato.**

**SEXTA: Periodo de prueba:** Las partes acuerdan un periodo de prueba de **(I)** días**.** Durante este periodo las partes pueden dar por terminado unilateralmente el contrato. Este periodo de prueba solo es para el contrato inicial y no se aplica en las prorrogas.

**SEPTIMA: Justas causas para despedir**: Son justas causas para poner término a este contrato, las expresadas en el artículo 62 del Código sustantivo del Trabajo, y, además, por parte del EMPLEADOR, las siguientes faltas que para el efecto se califican como graves:

1. Las repetidas desavenencias con los integrantes de la familia, como violencia, injuria, malos tratos e indisciplina,
2. El abuso de confianza por parte de EL TRABAJADOR, como también sustraer de la casa de familia elementos y equipos en general, sin permiso del EMPLEADOR, y,
3. Permitir, sin la debida autorización, el ingreso de personas ajenas al núcleo familiar a la residencia.
4. La ausencia injustificada repetitiva o no de EL TRABAJADOR a su sitio de trabajo en los horarios dispuestos para tal fin.

**OCTAVA: Salario. En dinero**– EL EMPLEADOR cancelará a EL TRABAJADOR de servicio doméstico un salario de **(D)** pesos, pagadero en las oportunidades señaladas arriba.

Adicionalmente es obligación de EL EMPLEADOR, pagar auxilio de transporte total o proporcional a los días laborados, si EL TRABAJADOR devenga menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes y reside a más de mil (1.000) metros del lugar de trabajo.

**En especie** – EL EMPLEADOR pagará junto con el salario, además del pago en dinero, una suma en especie equivalente a **(J),** por concepto de **(K)** .

Ambos valores, tanto en dinero como en especie conforman el salario y se suman para liquidar prestaciones sociales.

**NOVENA: Jornada de trabajo.** La jornada ordinaria de trabajo será la que convengan las partes o, a falta de convenio, la máxima establecida por la ley: 8 horas al día y 48 horas a la semana. Las horas de trabajo diario podrán distribuirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser mínima de 4 horas continuas y hasta de 10 horas diarias, sin lugar a ningún recargo por trabajo extra o suplementario, siempre que el número de horas de trabajo no exceda el promedio de 48 horas semanales. Las partes pueden acordar una jornada inferior a la máxima legal, evento en el cual el pago del salario será proporcional a las horas realmente laboradas.

**DECIMA: Exclusividad.** Durante la vigencia de este contrato, EL TRABAJADOR no podrá prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros EMPLEADORES ni trabajar por cuenta propia en el mismo oficio ni en otro durante el tiempo que se compromete a destinar al EMPLEADOR.

**DECIMA PRIMERA: Confidencialidad.** La información que reciba el TRABAJADOR, debido a las labores que desempeña para el EMPLEADOR es propiedad exclusiva del EMPLEADOR y por lo tanto tiene el carácter de confidencial, siendo así considerada como “información confidencial”. Deberá abstenerse de efectuar conductas constitutivas de fuga de información o revelación a terceros.

**DECIMA SEGUNDA: Dotación.** Cada 4 meses el empleador entregará a EL TRABAJADOR en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, siempre que EL TRABAJADOR devengue hasta 2 veces el salario mínimo legal y a la fecha de entrega haya cumplido más de 3 meses al servicio del empleador. Dicha dotación se entregará en especie y no en dinero. Su utilización es obligatoria, si no lo hace, el empleador queda eximido de suministrarla en el periodo siguiente, previo aviso al inspector de trabajo.

**DECIMA TERCERA: Afiliación y pago a seguridad social:** Es obligación de EL EMPLEADOR afiliar al TRABAJADOR a la seguridad social como es salud, pensión y riesgos profesionales, autorizando el TRABAJADOR el descuento en su salario, los valores que le corresponda aportar, en la proporción establecida por la ley.

Asimismo, el empleador deberá reconocer la prima de servicios, prestación que corresponde a 30 días de salario por año, la cual se reconoce en dos pagos (mitad y final del año) o proporcionalmente al tiempo laborado, como lo establece la ley 1788 de 2016, que establece obligatoriedad del pago de la prima de servicio a empleados domésticos, conductores familiares y mayordomos.

La suma de la prima se liquidará con el promedio de lo devengado por el trabajador en el respectivo semestre, siempre que esto constituya salario. Es decir, no se contarán las bonificaciones adicionales. Igualmente se incluirá el auxilio de transporte si el trabajador tiene derecho al mismo.

**DECIMA CUARTA: Prórroga.** Si el aviso de terminación unilateral del contrato no se da o se da con una anticipación menor a treinta (30) días, el contrato se prorroga por un periodo igual al inicial, siempre que subsistan las causas que lo originaron y la materia del trabajo.

**DECIMA QUINTA: Efectos y Modificaciones.** El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquier otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto. Para constancia se firma en dos ejemplares del mismo tenor y valor, ante testigos en la ciudad y fecha que se indican a continuación.

Para constancia se firma en la ciudad de \_\_\_\_\_\_\_\_, a los **(M)**, en dos ejemplares del mismo tenor y valor.

**EL EMPLEADOR, EL TRABAJADOR,**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
Cedula de ciudadanía Nº Cedula de ciudadanía Nº

**1. ¿Quién es una trabajadora doméstica?**

Es la persona que, viviendo o no en el lugar de trabajo, realiza el aseo, cocina, hace el lavado, planchado, cuidado de niños, se dedica a la jardinería, el cuidado de animales y las demás tareas del hogar.

Son empleadas internas aquellas que viven en la casa del empleador o la empleadora. Quienes no viven en la casa del empleador se denominan "externas" y pueden laborar, a su vez, tiempo completo o "por días".

**2. ¿Cuáles otras personas son consideradas trabajadoras o trabajadores domésticos?**

También son considerados trabajadoras o trabajadores domésticos las personas que realizan, en el hogar, labores de jardinería, conductor de familia y trabajadores de fincas. Las trabajadoras o trabajadores de fincas de habitación familiar (pues los **trabajadores de fincas de recreo que se ofrecen a terceros o fincas de producción agrícola o agropecuaria no se consideran domésticos**). A las trabajadoras o trabajadores de fincas o casas de recreo particular se les conoce como mayordomos o mayordomas.

**3. ¿Se considera una trabajadora doméstica la persona que hace aseo en una oficina o empresa?**

**No.** Las trabajadoras domésticas requieren, necesariamente, realizar los oficios o labores en una casa o residencia en la que habita el empleador y su familia, es decir, en un hogar. Las trabajadoras que prestan sus servicios en casas o residencias que se utilizan como unidad de explotación económica, como por ejemplo, mediante servicios de hospedaje, no pueden ser catalogadas como del servicio doméstico.

**4. Mayordomos en fincas: ¿cuándo son servicio doméstico?**

Existen 3 clases de fincas, según las cuales el Mayordomo sería servicio doméstico o no, veamos:

**Fincas de Recreo**: Son aquellas utilizadas exclusivamente para el descanso, esparcimiento o diversión del empleador y sus familiares o amigos.

**Finca de Recreo con cultivos y animales comestibles**: Es posible que en la misma finca de recreo existan algún tipo de cultivos o animales, pero si el producto de estos es para la propia alimentación del dueño de la finca y su familia, la finca sigue considerándose como Finca de Recreo.

**Fincas de Recreo, pero con producción agrícola comercializada**: En este tipo de fincas, a pesar de que el empleador la utiliza para su descanso, recreo, esparcimiento, se producen cultivos o se tienen animales de producción de carne, leche, huevos, etc. pero dichos alimentos son para comercializar, la finca será productiva comercial.

Teniendo claro el tipo de fincas, las 2 primeras se consideran de **recreo** y como tal, el mayordomo es considerado como **servicio doméstico**.

Mientras que en la **3ª finca** (Finca con producción agrícola comercializada), el Mayordomo está laborando para un ente productivo que da utilidades por la producción de bienes o servicios, de tal manera que su labor en dicha finca ya no es considerada como servicio doméstico sino como un trabajador común.

**8. ¿Qué es pago en especie? ¿Se le puede pagar en especie a la trabajadora doméstica?**

En Colombia, las leyes del trabajo permiten que el salario como empleada doméstica se pueda pagar de forma combinada o mixta. Es decir, una parte en plata o dinero y otra en especie.

En especie es cuando la vivienda o la habitación o la alimentación se tienen en cuenta como parte del salario que se le pagará. Este pago en especie debe ser de **mutuo acuerdo** entre la empleada doméstica y la empleadora/or, y **deberá especificar expresamente lo que se recibirá en especie y cuánto vale.**

El salario en especie no puede superar el treinta por ciento (30%) del valor total del pago. Ejemplo:

El pacto en especie de una trabajadora doméstica que ganará en 2021 un (1) salario mínimo no puede superar los $272.557.

Es decir, el **pago en dinero mínimo** que recibirá la trabajadora doméstica tiene que ser de **$635.969**, más el subsidio de transporte (si aplica) y las prestaciones.

**9. ¿El uniforme o dotación es parte del salario en especie?**

No. El salario en especie sólo se refiere a habitación o vivienda o alimentación. La dotación y/o el vestuario son una obligación de los empleadores/as, aparte del salario.