

**INCIDENCIA DE LA AFILIACION OBLIGATORIA AL SISTEMA DE  
COMPENSACION FAMILIAR DEL SERVICIO DOMESTICO  
EN LA CIUDAD DE PASTO**

**ANDRES EZEQUIEL BUCHELI NARANJO**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO  
CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS SOCIO – JURIDICOS  
SAN JUAN DE PASTO  
2015**

**INCIDENCIA DE LA AFILIACION OBLIGATORIA AL SISTEMA DE  
COMPENSACION FAMILIAR DEL SERVICIO DOMESTICO  
EN LA CIUDAD DE PASTO**

**ANDRES EZEQUIEL BUCHELI NARANJO**

**Trabajo de Investigación presentado como requisito para optar al título  
de Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social**

**Asesor  
Esp. AURA CECILIA TORRES**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO  
CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS SOCIO – JURIDICOS  
SAN JUAN DE PASTO  
2015**

## **1. RESUMEN DE LA PROPUESTA**

### **1.1 TEMA**

DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

### **1.2 TITULO**

INCIDENCIA DE LA AFILIACION OBLIGATORIA AL SISTEMA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL SERVICIO DOMESTICO EN LA CIUDAD DE PASTO

### **1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

**1.3.1. Descripción del Problema.** A partir del mes de abril del año 2013, con la expedición del Decreto 721 proferido por el Ministerio de Trabajo, además de la afiliación al sistema de salud, pensión y riesgos laborales; las empleadas del servicio doméstico deben recibir los beneficios y derechos de la afiliación al Sistema de Compensación Familiar.

Pese a la normativa, a nivel local las empleadas domésticas continúan en condiciones desfavorables respecto a la protección a la seguridad social, el empleador debe tomar conciencia y acceder a pagar la afiliación a salud, pensión, riesgos laborales y

Con el Decreto 721 de 2013, la afiliación del servicio doméstico que esté vinculado por contrato de trabajo, es obligatoria. Este decreto señala la su forma de vinculación, características, obligatoriedad, y otros aspectos, entre ellos la obligación de la afiliación si se pretende hacer deducible de la renta del empleador estos valores.

Dicha obligación rige de manera inmediata según el Decreto 721 de 2013, aunque en la práctica sólo se empezó a realizar a partir de mayo, cuando la Superintendencia de Subsidio Familiar adecuó el formulario de afiliación y creó la "Categoría: Servicio Doméstico".

Se entiende por servicio doméstico aquella labor prestada por una persona natural a otra natural, en el quehacer del hogar, como el cuidado de niños, ancianos y enfermos, arreglo de ropa y aseo general, los mayordomos en fincas de recreo, los choferes personales del hogar, jardineros para el hogar o fincas de recreo.

## **1.4 FORMULACION DEL PROBLEMA**

¿CUAL ES LA INCIDENCIA DE LA AFILIACION OBLIGATORIA AL SISTEMA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL SERVICIO DOMESTICO EN LA CIUDAD DE PASTO, año 2014?

## **1.5 OBJETIVOS GENERALES Y ESPECIFICOS**

**Objetivo General.** Identificar incidencia de la afiliación obligatoria al sistema de compensación familiar del servicio doméstico en la ciudad de Pasto, en el año 2014.

### **1.5.1 Objetivos Específicos.**

- Diagnosticar el estado de la afiliación obligatoria al sistema de compensación familiar del servicio doméstico en la ciudad de Pasto, en el año 2014.
- Identificar los beneficios derivados de la regulación contemplada en el Decreto 721 de 2013, en cuanto a la afiliación obligatoria al sistema de compensación familiar del servicio doméstico en la ciudad de Pasto, tanto para la empleada como para el empleador.
- Identificar el papel de los entes de inspección, vigilancia, control, seguimiento y evaluación, por parte del Ministerio de Trabajo y la Unidad de Gestión de Pagos, Pensiones y Contribuciones Parafiscales UGPP.

## **1.6 MARCO REFERENCIAL**

**1.6.1 Marco Contextual.** Este trabajo investigativo se desarrollará en el municipio de Pasto, departamento de Nariño, el cual se encuentra ubicado al sur de Colombia. Su paisaje es montañoso, con gran afluencia tectónica y volcánica, como el volcán Galeras, volcán Azufra, volcán Cumbal, etc. En cuanto a la hidrografía, el municipio posee influencia de la vertiente Pacífica y Amazónica, destacándose el Río Patía, el Río Pasto y el Río Bobo, y la Laguna de la Cocha, entre otros.

**Figura 1. Ubicación geográfica del Municipio de Pasto**



Fuente: [http://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/thumb/9/92/Colombia\\_-\\_Nari%C3%B1o\\_-\\_San\\_Juan\\_de\\_Pasto.svg/555px-Colombia\\_-\\_Nari%C3%B1o\\_-\\_San\\_Juan\\_de\\_Pasto.svg.png](http://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/thumb/9/92/Colombia_-_Nari%C3%B1o_-_San_Juan_de_Pasto.svg/555px-Colombia_-_Nari%C3%B1o_-_San_Juan_de_Pasto.svg.png)

La zona urbana (cabecera municipal) se localiza exactamente en el Valle de Atriz, cuya población censada en 2005 era de 312.759 habitantes<sup>1</sup>, es la segunda ciudad más grande de la región pacífica después de Cali. La población total del municipio (Urbana y rural) estimada para 2012 según datos de proyección del DANE es de 423. 217 habitantes<sup>2</sup>.

**1.6.2 Marco Legal.** La presente investigación se enmarca y se sustenta principalmente en la siguiente normatividad:

**Constitución Política de Colombia.** En primera instancia, se considera que la legislación societaria es consecuente con lo estipulado en la Carta Política, y por lo tanto se mencionan los siguientes artículos.

- **Artículo 48.** La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley. Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social. El Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la Seguridad Social que comprenderá la prestación de los servicios en la forma que determine la Ley. La Seguridad Social podrá ser prestada por entidades públicas o privadas, de conformidad con la ley. No se podrán destinar ni utilizar los recursos de las instituciones de la Seguridad Social para fines diferentes a ella. La ley definirá los medios para que los recursos destinados a pensiones mantengan su poder adquisitivo constante.

---

<sup>1</sup> [http://www.dane.gov.co/files/censo2005/PERFIL\\_PDF\\_CG2005/52001T7T000.PDF](http://www.dane.gov.co/files/censo2005/PERFIL_PDF_CG2005/52001T7T000.PDF)

<sup>2</sup>

[http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/poblacion/proyepobla06\\_20/Municipal\\_area\\_1985-2020.xls](http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/poblacion/proyepobla06_20/Municipal_area_1985-2020.xls)

- **Artículo 53.** El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

**Ley 21 de 1982.** Por la cual se modifica el régimen del Subsidio Familiar y Se dictan otras disposiciones.

**Ley 1595 de 2012.** Por medio de la cual se aprueba el "CONVENIO SOBRE EL TRABAJO DECENTE PARA LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS, 2011 (NÚMERO 189)", adoptado en Ginebra, a Confederación Suiza, en la 100 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo el 16 de junio de 2011

**Ley 516 de 1999.** Por medio de la cual se aprueba el "Código Iberoamericano de Seguridad Social", acordado por unanimidad en la "Reunión de Ministros - Máximos Responsables de Seguridad Social de los Países Iberoamericanos", celebrada en Madrid (España) los días dieciocho (18) y diecinueve (19) de septiembre de mil novecientos noventa y cinco (1995).

**Ley 789 de 2002.** Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.

### **1.6.3 Marco Teórico.**

**1.6.3.1 Regulación Decreto 721 de 2013.** Con la expedición del Decreto 721 de 2013, que obliga a los empleadores a vincular a sus empleadas del servicio doméstico a las cajas de compensación familiar, el Gobierno Nacional dio un paso más en el reconocimiento de los derechos e igualdad de condiciones laborales de estas trabajadoras que siempre han estado en la informalidad.

A finales de 2012, el presidente de la República, Juan Manuel Santos, sancionó la Ley 1525 del 21 de diciembre de 2012 con la cual el Gobierno ratificó el convenio adoptado ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que amplía la protección a los hombres y mujeres que trabajan en servicios domésticos, evita los abusos laborales, define la edad mínima para trabajar y establece las condiciones que deben tener los contratos y la información a los empleados cuando trabajan internos, externos o por días.

De acuerdo con el director de la oficina regional del Ministerio de Trabajo, Javier Crespo, la legislación colombiana lo que busca es darles a estos empleados las garantías similares de cualquier trabajador; entre los derechos que tienen está que su contrato –que puede ser verbal o escrito– tiene que ser sobre la base del salario mínimo, es decir, \$589.500. “El empleador puede darle un 70% de remuneración en dinero y el 30% en alimentación o estadía. Asimismo, debe pagarle el auxilio de transporte que reciben todos los trabajadores en el país, que es de \$70.500. No se le paga auxilio de transporte a los que trabajan como internos”, explicó el funcionario<sup>3</sup>.

Los puntos más importantes del mencionado Decreto son los siguientes:

***Afiliación de empleadores de servicio doméstico.*** Las personas naturales que ostenten la condición de empleadores de trabajadores del servicio doméstico, deberán afiliarse a una Caja de Compensación Familiar, de acuerdo con el procedimiento consagrado en el artículo 57 de la Ley [21](#) de 1982, modificado por el artículo 139 del Decreto-ley [019](#) de 2012.

***Afiliación de trabajadores del servicio doméstico.*** Los trabajadores del servicio doméstico deberán ser afiliados por la persona natural para quien prestan sus servicios, a la Caja de Compensación Familiar que esta seleccione y que opere en el departamento dentro del cual se presten los servicios.

***Afiliación cuando existen varios empleadores.*** Cuando un trabajador del servicio doméstico preste sus servicios a varios empleadores, será afiliado en la Caja de Compensación Familiar escogida por el primer empleador que

---

<sup>3</sup> <http://www.elheraldo.co/local/cuales-son-los-derechos-de-las-empleadas-domesticas-111835>

realice la afiliación, siempre y cuando sus servicios sean prestados en el mismo departamento.

Cuando los servicios se presten en varios departamentos, aplicará el mismo principio, teniendo en cuenta la primera afiliación en la Caja de Compensación Familiar que opere en cada uno de los respectivos departamentos.

***Adecuación del formulario de afiliación a Caja de Compensación Familiar.*** La Superintendencia del Subsidio Familiar, dentro del mes siguiente a la publicación del presente decreto, adoptará las medidas para que se ajusten los formularios de afiliación de empleadores y trabajadores a las Cajas de Compensación Familiar, a fin de incorporar el registro de la categoría de servicio doméstico.

***Declaración y pago de aportes por conducto de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes.*** Los empleadores realizarán la declaración y el pago de los aportes al Sistema de Compensación Familiar, en relación con los trabajadores del servicio doméstico, por conducto de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes. Para este fin, se mantendrá y actualizará por los Operadores de Información el registro de las categorías correspondientes.

***Base para la liquidación de aportes al Sistema de Compensación Familiar.*** Los empleadores pagarán los aportes al Sistema de Compensación Familiar por los trabajadores del servicio doméstico, con base en el salario devengado por estos. En todo caso, el ingreso base de cotización de aportes al Sistema de Compensación Familiar por trabajador doméstico, no podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente.

La Caja de Compensación Familiar, para efectos de reconocer las prestaciones del Subsidio Familiar al trabajador, validará el cumplimiento de los requisitos de ley, considerando en el caso de trabajadores domésticos que prestan sus servicios a varios empleadores, la sumatoria de las horas trabajadas para cada uno de ellos.

***Cotización al Sistema de Compensación Familiar.*** En el caso de trabajadores del servicio doméstico que laboren para un empleador por períodos inferiores a un mes, los empleadores realizarán el pago de los aportes al Sistema de Compensación Familiar conforme a las reglas generales. En el caso de establecerse el mecanismo de cotización por semanas, se aplicará para este tipo de trabajadores las disposiciones que en él se contengan.

***Derechos y beneficios de los trabajadores del servicio doméstico.*** Los trabajadores del servicio doméstico podrán acceder a todos los derechos y beneficios que reconoce el Sistema de Compensación Familiar, en los mismos términos que se aplican para la generalidad de los trabajadores afiliados.



**Acceso a programas ofrecidos por las Cajas de Compensación Familiar.** Las Cajas de Compensación Familiar promoverán el acceso a los servicios a su cargo para los trabajadores del servicio doméstico, en condiciones de igualdad y respecto de los demás trabajadores afiliados. Dentro de los seis meses posteriores a la publicación del presente decreto, los Consejos Directivos de las Cajas de Compensación Familiar adoptarán la política de servicios y acceso para trabajadores domésticos, dentro de la cual podrán incorporarse programas específicos para la atención en servicios sociales de aquellos, así como esquemas de promoción de la afiliación.

**Coordinación en programas de seguridad y salud en el trabajo.** Las Cajas de Compensación Familiar y las ARL coordinarán de manera directa o mediante apoyo de terceros especializados, la prestación articulada de servicios para asegurar las mejores condiciones de trabajo y bienestar laboral, dentro de los lineamientos del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Inspección, vigilancia y control.** La Superintendencia del Subsidio Familiar adoptará las medidas conducentes para asegurar el cumplimiento de las disposiciones adoptadas en el presente decreto y la efectividad de los derechos al subsidio familiar y a los servicios sociales para los trabajadores del servicio doméstico, en relación con las obligaciones a cargo de los empleadores y de las Cajas de Compensación Familiar.

El Ministerio del Trabajo podrá adoptar mecanismos de incentivo para la afiliación de empleadores que ocupen trabajadores del servicio doméstico al Sistema de Subsidio Familiar y celebrar con ellos acuerdos de formalización.

**Condición para la aplicación del régimen contenido en el artículo 332 del Estatuto Tributario.** Para obtener los beneficios del régimen contenido en el artículo 332 del Estatuto Tributario, modificado por el artículo 10 de la Ley [1607](#) de 2012, es requisito indispensable que el empleador previamente se afilie a una Caja de Compensación Familiar.

**Obligación especial de la Unidad de Gestión de Pagos Pensiones y Contribuciones Parafiscales UGPP.** La UGPP realizará seguimiento y evaluación a la afiliación de empleadores personas naturales, respecto de los trabajadores del servicio doméstico a su cargo y efectuará los reportes del caso a la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) y demás autoridades.

#### **1.6.4 Marco Conceptual**

**Subsidio familiar.** El subsidio familiar es una prestación social pagadera en dinero, especie y servicios a los trabajadores de medianos y menores ingresos, en proporción al número de personas a cargo, y su objetivo

fundamental consiste en el alivio de las cargas económicas que representa el sostenimiento de la familia, como núcleo básico de la sociedad.

**Servicio doméstico.** Es la persona natural que, a cambio de una remuneración, presta su servicio personal de manera directa, habitual y bajo continuada subordinación o dependencia, a una o varias personas naturales, para la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, cuidado de niños y demás labores propias del hogar del empleador.

**Modalidades del servicio de trabajo para el servicio doméstico.** Las modalidades pueden ser: Trabajador interno (reside en el sitio de trabajo), trabajador externo (no reside en el sitio de trabajo), trabajo por días (no reside en el lugar de trabajo y labora solo unos días de la semana, ya sea para uno o varios empleadores).

**Descanso obligatorio.** El empleado del servicio doméstico tiene derecho al descanso remunerado en domingos y festivos, así como en vacaciones anuales remuneradas. Es obligación permitir el descanso remunerado en domingos y festivos, siempre que labore todos los días de la semana, o cuando por justa causa, culpa o disposición del empleado no labora en alguno de esos días. El descanso debe cubrir un mínimo de 24 horas continuas.

**1.7 METODOLOGIA.** La metodología de investigación de este trabajo en el cual prevalece la intensión cognoscitiva sobre cualquier otro propósito, se basa en la obtención y elaboración de datos empíricos y el conocimiento de hechos fundamentales que caracterizan a ciertos fenómenos. El presente estudio, corresponde a un trabajo de campo, en cuanto se recolecto la información desde la realidad donde se genera, en este caso en la ciudad de Pasto (N).

- **Paradigma de Investigación.** El marco de referencia ideológico o de contexto conceptual, sobre el cual se desarrolla el presente trabajo de investigación, es el paradigma *cualitativo*.

- **Enfoque de Investigación.** El enfoque en esta investigación es *empírico-analítico*, es decir está basado en la experiencia y la lógica, se parte de la aplicación del conocimiento para llegar a otros conocimientos nuevos, buscando la obtención de resultados concretos, perceptibles, medibles y cuantificables.

**1.7.1 Tipo de Investigación.** El tipo de investigación es fundamentalmente *descriptiva*, no hay manipulación de variables, estas se observan y se describen tal como son, en el momento en que se recolecta la información, en este caso la afiliación obligatoria al sistema de compensación familiar del servicio doméstico en la ciudad de Pasto, los resultados, se analizan y se organizan para lograr el objetivo general de esta investigación.

**1.7.2 Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información.** A continuación se presentan las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de la información.

- **Análisis Documental.** La técnica utilizada para la recolección de información documental física y virtual, es por medio de consulta de libros, revistas y tesis, páginas web y la información suministrada por la CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DE NARIÑO Y LA CÁMARA DE COMERCIO DE PASTO, entre otros.

**1.7.3 Encuestas.** En la recolección de la información se realizará a través de encuestas, aplicadas a la población, mediante cuestionarios, que contienen preguntas cerradas y abiertas, las cuales van enfocadas al logro de los objetivos propuestos en esta investigación.

**1.7.4 Población y Muestra.** La población en esta investigación involucra a las empleadas del servicio doméstico, de la ciudad de Pasto, departamento de Nariño.

**1.7.5 Manejo de la Información.** A partir de la revisión documental, se dará forma al marco legal, marco teórico y marco conceptual, sobre el cual se desarrolla este trabajo. Los resultados de las encuestas se analizarán e interpretarán y luego se hacen las conclusiones y recomendaciones generales. Todo lo anterior con la colaboración de la parte asesora de la Universidad de Nariño.

## 1.8 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

El presente trabajo de investigación se realizara de acuerdo al siguiente cronograma:

	<b>Semanas</b>											
<b>Actividad</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Elección del Tema												
Revisión Documental												
Definición del Problema												
Elaboración del Proyecto												
Corrección del Proyecto												
Aprobación del Proyecto												
Elaboración del Instrumento de Recolección de la Información												
Aplicación del Instrumento de Recolección de la Información												
Análisis e Interpretación de Resultados												

