



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

Bogotá.

**ASUNTO:** Radicado No. 02EE201941060000049833 de octubre de 2019 – Empleada de Servicio Doméstico por días – Tipo de Vinculación- Liquidación de prestaciones Sociales- Cotización al SGSSI.

Respetada Señora ( )

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto jurídico respecto del tipo de contrato a una empleada de servicio doméstico por días – tipo de vinculación- liquidación de prestaciones sociales- cotización al SGSSI. esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

**Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:**

De Acuerdo a lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, "Por el cual se modifican los objetivos y la Estructura del Ministerio de Trabajo y se integra el sector Administrativo de Trabajo ", esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de dirimir controversias ni declarar derechos, pues, esto le compete a los Honorables Jueces de la República, es así, como los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador mas no de obligatorio cumplimiento, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta, por mandato expreso del Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios no estamos facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Así mismo es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que **el derecho de petición no supone que la Administración deba acceder a pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional** en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17).

**Caso en Concreto:**

Hecha la precisión anterior, las funciones de esta Oficina es la de absolver de modo general las consultas escritas que se formulen sobre la interpretación y aplicación de las normas de la legislación colombiana sin que le sea posible **pronunciarse de manera particular y concreta** por disposición legal, por tal razón se procede a resolver los interrogantes de manera conjunta.



Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2

**Línea nacional gratuita**

018000 112518  
**Celular**  
120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

En principio, consideramos importante señalar, las modalidades de contratación legal en Colombia a la luz del Código Sustantivo de Trabajo en los siguientes términos:

### Contrato Verbal de Trabajo

Como su nombre lo indica es aquel que se celebra de palabra y hace referencia al acuerdo verbal entre un empleador y un trabajador sobre una determinada labor, el lugar de prestación del servicio y su remuneración.

### Contrato Escrito de Trabajo

Es el acuerdo entre trabajador y empleador que se plasma en un documento. Se facilita de esta manera la prueba del contrato, aunque no sobra advertir que para probar dentro de un proceso la existencia de un contrato laboral se admiten los demás medios probatorios, tales como el testimonio, la inspección judicial, reconocimiento de documentos etc.

Existen contratos que deben constar por escrito para su validez:

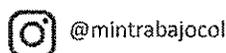
- El contrato a término fijo
- El contrato de aprendizaje
- El contrato de trabajo que se celebre con extranjeros no residentes en el país. O los enganches colectivos de trabajadores para laborar en el exterior
- El periodo de prueba debe constar por escrito

### Requisitos del Contrato Escrito de Trabajo

Los elementos mínimos que debe contener el contrato escrito de trabajo se encuentran en el Artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo:

*“Artículo 39. Contrato escrito. El contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos, está exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional y debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo, la cuantía de la remuneración, su forma y períodos de pago, la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y de alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación.”*

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**  
Dirección: Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
Teléfonos PBX  
(57-1) 3779999

**Atención Presencial**  
Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
Puntos de atención  
Bogotá (57-1) 3779999

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
Celular  
120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

### **Por su Término de Duración**

En el régimen laboral colombiano existen diferentes modalidades de contrato laboral según los requerimientos específicos que tengan las personas naturales o jurídicas que desean contratar laboralmente a su personal, por la particularidad de sus actividades. Es de resaltar que el contrato laboral es un acuerdo entre las partes, por lo tanto pueden hacer uso de cualquiera de las siguientes modalidades de contrato laboral de conformidad con el Capítulo IV del Código Sustantivo de Trabajo –C.S.T a saber:

#### **Contrato a término indefinido: Artículo 47 del C.S.T.**

Mediante esta modalidad, se realiza una vinculación laboral con una vigencia suficiente mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

#### **Contrato a término fijo: Artículo 46 del C.S.T.**

Este tiene una duración no superior a tres años, sin embargo este contrato puede ser renovado de manera sucesiva sin que pierda su esencia ni se convierta en un contrato a término indefinido.

La renovación del contrato se puede hacer de manera expresa o tácita, puesto que corresponde a las partes demostrar su intención de terminar el contrato por el término pactado con una antelación no inferior a treinta días previos al cumplimiento del término. Si esto no sucede se considera que se prorroga el contrato por el mismo tiempo anterior.

Por otro lado, si este contrato de trabajo se celebra por una duración inferior a un año, se podrá prorrogar el contrato hasta por tres periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales la prórroga se realizara por el término de un año.

#### **Contrato por duración de la realización de una obra o labor determinada: Artículo 45 del C.S.T.**

Este se celebra en razón a la realización de una obra o una labor en específico y su duración va acorde a la duración de dicha obra o labor, por lo tanto puede extenderse o disminuirse en sus tiempos. Es importante aclarar que una vez finalizada la obra para la cual fue contratado el trabajador finaliza también el contrato de trabajo.

#### **Contrato accidental, ocasional o transitorio: Artículo 45 del C.S.T.**

Con este se cobija toda labor que no tiene una duración superior a treinta días y que se requiere por razones diferentes a las usuales por parte de la empresa, por lo cual se entiende que todo contrato de trabajo suscrito con un trabajador cuya labor no tiene relación con el giro normal de los negocios es un contrato de trabajo accidental, ocasional o transitorio.

■ Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

#### **Sede Administrativa**

Dirección: Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX  
(57-1) 3779999

#### **Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención  
Bogotá (57-1) 3779999

#### **Línea nacional gratuita**

018000 112518

Celular

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

Ahora bien, cuando el Trabajador labora por días, es decir, no lo hace el mes completo, la fórmula matemática es la misma, solo que cuando se liquida la base salarial, se debe tener en cuenta el valor del salario devengado por el Trabajador, en los días realmente laborados y el puntual proporcional del descanso dominical remunerado, en atención a lo normado por el artículo 173 del Código Sustantivo del Trabajo, que regula esta situación, ordenando el pago proporcional del descanso, cuando no se labora la semana completa, disposición que a la letra dice:

*“Artículo 173. REMUNERACION. <Artículo modificado por el artículo 26 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>*

1.

(...)

**5. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.** *“ (resaltado fuera de texto).*

Por su parte La H. Corte Constitucional respecto de las **trabajadoras de servicio doméstico** en Sentencia C-310 de 2007, Referencia: expediente D-6512, Magistrado Ponente Doctor Nilson Pinilla Pinilla, en la cual ha definido a los trabajadores en mención, teniendo en cuenta incluso la clasificación de cuando son Trabajadores internos y Trabajadores por días, en uno de sus apartes manifiesta la Alta Corporación al respecto:

“...

*trabajador doméstico como “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 de trabajo, a una o varias personas naturales, en la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, vigilancia de niños, y demás labores inherentes al hogar”.*

*Así mismo, denomina “internos” los trabajadores domésticos que residan en el lugar o sitio de trabajo y a los demás “por días”. (resaltado fuera de texto).*

Por ello, el Empleador que contrate a los Trabajadores del Servicio Doméstico por días, (tiempo parcial), como con cualquier otro Trabajador, tiene las obligaciones de pago de salario, prestaciones sociales y de aportes al Sistema de Seguridad Social, **dependiendo del número de días laborados en el mes por la Trabajadora.**

En ese orden de ideas, la fórmula se obtendría en la aplicación de una regla de tres simple, así:

Si por seis (6) días laborados, el Trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado, cuánto le corresponde por el número de días laborados cuando es menor de 6? Para aplicarlo, se explica con el siguiente ejemplo:

|| Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**  
Dirección: Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
Teléfonos PBX  
(57-1) 3779999

**Atención Presencial**  
Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
Puntos de atención  
Bogotá (57-1) 3779999

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
Celular  
120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

Días laborados		Descanso Dominical remunerado
6 días	tiene derecho a	un (1) día
2 días		X ?
	$2 \times 1$	
X =	$\frac{\quad}{6}$	

X = 0,33 día de salario

Por tanto, cuando como en el ejemplo planteado, un Trabajador labora dos (2) días a la semana, tendrá derecho al salario de dos días realmente laborados más el valor correspondiente a 0,33 día, como proporcional Dominical de descanso, valor que multiplicado por 4,33, que es el número de semanas al mes, le daría como resultado la base de liquidación para la aplicación de la fórmula, con la que va a liquidar la Cesantía, el Interés a la Cesantía, la Prima de Servicios, lo que en un año sería:

Salario mensual	\$ 781242	y de dos días al mes	\$ 225.519
Auxilio de Transporte	\$ 88211	"	\$ 25.464
Puntual proporcional dominical semanal	\$ 8.594	"	\$ 37.211
<b>BASE DE LIQUIDACION por dos (2) días de trabajo al mes</b>			<b>\$ 288.194</b>

Una vez establecido este valor, que es la **base de liquidación al mes, por dos (2) días** de trabajo a la semana, se aplica la fórmula matemática correspondiente, así

## CESANTIA

Cabe resaltar que cuando el Trabajador haya ingresado con posterioridad al primero de enero de 1991, la cesantía debe ser liquidada en forma anual calendario y si el trabajador continúa su labor, debe ser liquidada y consignada en el Fondo de Cesantías escogido por el Trabajador, para lo cual el Empleador tiene un plazo que vence el día catorce (14) de febrero del año siguiente a su causación, pero si el Trabajador pertenece al régimen tradicional de cesantías,

Es decir, al régimen de retroactividad de las mismas, el Empleador debe conservar la cesantía en su poder y entregarla al Trabajador al finalizar el contrato de trabajo o la relación laboral.

El artículo 249 del Código Sustantivo del Trabajo, con respecto a la Cesantía, a la letra establece:

*"Artículo 249- REGLA GENERAL. Todo {empleador} está obligado a pagar a sus trabajadores, y a las demás personas que se indican en este Capítulo, al **terminar el contrato de trabajo**, como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción de año"*

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
 Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**  
 (57-1) 3779999

**Atención Presencial**  
 Sede de Atención al Ciudadano  
 Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**  
 Bogotá (57-1) 3779999

**Línea nacional gratuita**  
 018000 112518  
**Celular**  
 120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

## LA CESANTIA:

$$C = \frac{BL \times T}{360} \text{ de donde } C = \frac{\$ 288.194 \times 360 \text{ (1 año calendario a razón de dos (2) días a la semana)}}{360}$$

Cesantía por dos días \$ 288.194.00

## INTERESES A LA CESANTIA

Con respecto a los Intereses a la Cesantía, se encuentran establecidos en la Ley 52 de 1975 "Por la cual se reconocen intereses anuales a las cesantías de los trabajadores particulares" y su Decreto Reglamentario 116 de 1976, en donde se prevé su pago. Igualmente en la Ley 50 de 1990, "Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones", artículo 98 y 99, modificado por el Decreto 1176 de 1991, "Por el cual se reglamenta el parágrafo del artículo 98 y el artículo 99 de la Ley 50 de 1990", se establece que los intereses a la cesantía se cancelan en el mes de enero de año siguiente a su causación, en su artículo 3 a la letra dice:

*"Artículo 3 - El valor liquidado por concepto de auxilio de cesantía se consignará en el fondo de cesantía que el trabajador elija, dentro del término establecido en el ordinal 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990.*

*El valor liquidado por concepto de intereses, conforme a lo establecido en la Ley 52 de 1975, se entregará directamente al trabajador dentro del mes siguiente a la fecha de liquidación del auxilio de cesantía"*

Cuya fórmula matemática es:

$$I = \frac{C \times 0.12 \times T}{360}, \text{ de donde } I = \frac{\$ 288.193 \times 0.12 \times 360}{360}$$

Interés a la Cesantía de dos días = \$ 34.183.00

## PRIMA DE SERVICIOS

La prima de servicios, se encuentra establecida en el Código Sustantivo del Trabajo, el que prevé en su Capítulo VI, artículo 306, el principio que rige esta obligación para el Empleador, norma que fuera modificada por la Ley 1788 de 2016, *Por medio de la cual se garantiza el acceso en las condiciones de universalidad al derecho prestacional de pago de prima de servicios para los Trabajadores y Trabajadoras domésticos*, en su artículo 2, que a la letra dice,

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
 Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**  
 (57-1) 3779999

**Atención Presencial**  
 Sede de Atención al Ciudadano  
 Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**  
 Bogotá (57-1) 3779999

**Línea nacional gratuita**  
 018000 112518  
**Celular**  
 120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



*"Artículo 306- Modificado L. 1788/2016, art. 2 De la prima de servicios a favor de todo Empleado. El Empleador está obligado a pagar a su empleado o empleados, la prestación social denominada prima de servicios que corresponderá a 30 días de salario por año, el cual se reconocerá en dos pagos, así: la mitad máximo el 30 de junio y la otra mitad a más tardar los primeros veinte días de diciembre. Su reconocimiento se hará por todo el semestre trabajado o proporcionalmente al tiempo trabajado.*

*Parágrafo Se incluye en esta prestación económica a los trabajadores del servicio doméstico choferes de servicio familiar, trabajadores por días o trabajadores de fincas y en general, a los trabajadores contemplados en el Título III del presente código o quienes cumplan con las condiciones de empleado dependiente."*

Por tanto la prima de servicios se cancela tal como la disposición señala, contabilizando el semestre para pagarla pues la expresión utilizada en la disposición es "por semestres del calendario", lo que quiere decir, que siguiendo la acepción de "calendario" el primer semestre es el comprendido entre el primero de enero y el treinta de junio y el segundo semestre calendario, sería el comprendido entre el primero de julio a treinta y uno de diciembre de cada año.

$$P = \frac{BL \times T}{360}, \text{ de donde } P = \frac{\$ 288.194 \times 360}{360}$$

Prima de Servicios por dos días \$ 288.194

### VACACIONES,

Cabe destacar que este valor de las Vacaciones, sería el que el Empleador pagaría en la eventualidad de la liquidación definitiva del Trabajador, o cuando se encuentra en incapacidad prolongada, es decir, que por ello el Trabajador no ha podido disfrutarlas, debido a que si las concede durante la vigencia del Contrato de Trabajo o la Relación Laboral, se liquidarían más días, habida cuenta de que se incluirían en el valor a pagar, el valor de los días Dominicales y Festivos, que durante el período respectivo se causen.

Se liquidan sin tener en cuenta el auxilio de transporte en la base de liquidación:

$$V = \frac{\frac{1}{2} \text{ salario} \times t}{360} \text{ de donde } V = \frac{\$ 125.491,50 \times 360}{360}$$

Vacaciones por dos días \$ 125.491,50

**Con Trabajo Decente el futuro es de todos**



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

## DOTACION

Con respecto a la Dotación, el artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 de la Ley 11 de 1984, "Por la cual se reforman algunas normas de los Códigos Sustantivo y Procesal del Trabajo", señala la obligación del Empleador de entregar dotación de calzado y ropa de labor, para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales, norma que a la letra dice:

*"Artículo 230- SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR: Todo {empleador} que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores permanentes, deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) meses el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador."*

El Decreto 1072 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo", en su artículo 2.2.1.4.1, compiló lo normado en el artículo 1 del Decreto 982 de 1984, "Por la cual se reglamentan los artículos 7 y 10 de la Ley 11 de 1984", estableciendo lo concerniente al calzado y vestido de labor, aclarando la obligación del Empleador consagrada en el artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo, norma que a la letra dice:

*"Artículo 2.2.1.4.1. Calzado y vestido de labor. Para efectos de la obligación consagrada en el artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo, se considera como calzado y vestido de labor el que se requiere para desempeñar una función o actividad determinada."*

*El overol o vestido de trabajo de que trata el artículo 230 del Código Sustantivo de Trabajo debe ser apropiado para la clase de labores que desempeñen los trabajadores y de acuerdo con el medio ambiente donde ejercen sus funciones. (Decreto 982 de 1984, art.1)*

En conclusión, el Trabajador del servicio doméstico, como cualquier otro Trabajador tiene derecho a recibir el pago de sus prestaciones sociales, en la época en que la Ley establece para ello, o la terminación del contrato laboral como ya lo mencionamos inicialmente.

Por último, respecto de la cotización al Sistema General de Seguridad Social Integral es importante tener en cuenta que en el Artículo 15 de la Ley 100 de 1993, modificado por la Ley 797 de 2003 en su artículo 3, señala taxativamente **quienes son cotizantes obligatorios en el Sistema de Seguridad Social** en Pensión de la siguiente manera:

*"1. En forma obligatoria: Todas aquellas personas vinculadas mediante contrato de trabajo o como servidores públicos. Así mismo, las personas naturales que presten directamente servicios al Estado o a las entidades o empresas del sector privado, bajo la modalidad de contratos de prestación de servicios, o cualquier otra modalidad de servicios que adopten, los trabajadores independientes y los grupos de población que por sus características o condiciones socioeconómicas sean elegidos para*

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

**Atención Presencial**  
Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
**Celular**  
120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

ser beneficiarios de subsidios a través del Fondo de Solidaridad Pensional, de acuerdo con las disponibilidades presupuestales.”

**Parágrafo 1º.** En el caso de los trabajadores independientes se aplicarán los siguientes principios:  
**a) El ingreso base de cotización no podrá ser inferior al salario mínimo y deberá guardar correspondencia con los ingresos efectivamente percibidos por el afiliado. De tal manera que aquellos que posean capacidad económica suficiente, efectúen los aportes de solidaridad previstos en esta ley;...** (Resaltado Fuera de Texto).

En concordancia, con la citada norma La H. Corte constitucional consideró:

“El parágrafo 1 del artículo 15 de la ley 100 de 1993 establece una serie de principios que son aplicables a los **trabajadores independientes**. **Entre esos principios señala que “el ingreso base de cotización no podrá ser inferior al salario mínimo y deberá guardar correspondencia con los ingresos realmente percibidos por el afiliado.”** siendo así es claro que una lectura completa de las normas que regula la materia muestra que el legislador, lejos de implantar una norma discriminatoria o gravosa para los afiliados, lo que hizo fue buscar la proporcionalidad entre lo devengado y la cotización a fin de asegurar que quienes coticen lo hagan de conformidad con su capacidad de pago.” (Resaltado Fuera de Texto)

A su vez, el artículo 157 de la Ley 100 literal A, establece:

**“ARTÍCULO 157. TIPOS DE PARTICIPANTES EN EL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD.** <Artículo condicionalmente EXEQUIBLE> A partir de la sanción de la presente Ley, todo colombiano participará en el servicio esencial de salud que permite el Sistema General de Seguridad Social en Salud. Unos lo harán en su condición de afiliados al régimen contributivo o subsidiado y otros lo harán en forma temporal como participantes vinculados.

#### **A. Afiliados al Sistema de Seguridad Social.**

Existirán dos tipos de afiliados al Sistema General de Seguridad Social en Salud:

1. **Los afiliados al Sistema mediante el régimen contributivo son las personas vinculadas a través de contrato de trabajo, los servidores públicos, los pensionados y jubilados y los trabajadores independientes con capacidad de pago. Estas personas deberán afiliarse al Sistema mediante las normas del régimen contributivo de que trata el capítulo I del título III de la presente Ley.** (Subrayado Fuera de Tecto)

En razón a lo anterior, cuando el Trabajador, es vinculado por días, el Empleador debe cancelar el salario por días, y cancelar los aportes al Sistema de Seguridad Social en la **forma prevista en el Decreto 1703 de 2002**, Por el cual se adoptan medidas para promover y controlar la afiliación y el pago de aportes en el Sistema General de Seguridad Social en Salud, artículo 24, el cual fue compilado en el **Decreto 780 de 2016**, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, norma que en su artículo 2.2.1.1.2.4, prevé la obligación del Empleador y

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

#### **Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

#### **Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999

#### **Línea nacional gratuita**

018000 112518  
**Celular**  
120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

Trabajador, cuando el salario proporcional, no alcance a la suma correspondiente al salario mínimo mensual legal vigente, porque se trabaja por días, de completar las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social, norma que a la letra dice:

*“Artículo 2.2.1.1.2.4 Base de Cotización para trabajadores con jornada laboral inferior a la máxima legal. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 2.2.1.1.2.1 del presente decreto, para la afiliación de trabajadores dependientes cuya jornada de trabajo sea inferior a la máxima legal y el salario devengado sea inferior al mínimo legal mensual vigente, se deberá completar por el empleador y el trabajador en las proporciones correspondientes, el aporte en el monto faltante para que la cotización sea igual al 12,5% de un salario mínimo legal mensual.” (resaltado fuera de texto)*

*(Art. 24 del Decreto 1703 de 2002)*

Por ello, el Trabajador por días, deberá cotizar en el **Sistema Contributivo de Seguridad Social**, como cotizante directo, debido a que para el Empleador es obligante, la afiliación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral: salud, pensión y riesgos laborales.

Para mayor información, se invita a consultar nuestra página web [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co), en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el Artículo 1° de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

(original firmado)

**ADRIANA CALVACHI ARCINIEGAS**

Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia Laboral de la Oficina Jurídica

Transcriptor / Elaboro Marisol P. 01/11/2019  
Revisó/Aprobó: Adriana C.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**  
Dirección: Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
Teléfonos PBX  
(57-1) 3779999

**Atención Presencial**  
Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
Puntos de atención  
Bogotá (57-1) 3779999

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
Celular  
120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)