

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PAMPA



FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y JURIDICAS

TRABAJO FINAL DE LA CARRERA TÉCNICO UNIVERSITARIO ADMINISTRATIVO CONTABLE IMPOSITIVO

TÍTULO: Régimen de Casas Particulares

Apellido y Nombre/s del/la alumno/a: **Perez Virginia Anahí**

Asignatura sobre la que realiza el trabajo: **Taller de Práctica Administrable Contable**

Encargado del curso Prof.: **Oscar, Alpa Daniel**

Lugar: **Santa Rosa**

Año que se realiza el trabajo: **2019**

ÍNDICE

Introducción	4
Antecedentes	5
Evolución de la tasa de empleo	6
UNIÓN DEL PERSONAL AUXILIAR DE CASAS PARTICULARES (U.P.A.C.P)	7
Concepto de trabajo doméstico	8
¿Quiénes se encuentran excluidos del Régimen especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares?	8
Modalidades del trabajo doméstico.	10
Preaviso	10
Trabajo infantil y Adolescente	10
Derechos y deberes de todos los trabajadores de casas particulares:	11
Jornada de trabajo y descansos	14
¿Qué requisitos deben cumplir los recibos de las remuneraciones?	15
Remuneraciones	16
Resolución CNTCP 2/19 - 03/07/2019 -Remuneraciones horarias y mensuales mínimas.	17
Sueldo Anual Complementario.	18
¿Cómo generar un recibo de sueldo?	18
Vacaciones	20
Licencias Especiales	22
Caso práctico- Liquidación de sueldo	23
	23

SAC: _____	23
Adicional por Zona Desfavorable: _____	24
Obra Social: _____	24
<i>Día de la Empleada Doméstica</i> _____	24
<i>Período de prueba</i> _____	24
<i>Protección de la Maternidad y del Matrimonio. Estabilidad.</i> _____	25
<i>Asignaciones</i> _____	26
<i>Despido por causa de embarazo</i> _____	28
<i>Despido por causa de matrimonio</i> _____	28
<i>Extinción del Contrato de Trabajo.</i> _____	29
<i>Indemnización especial. Maternidad. Matrimonio.</i> _____	30
<i>Indemnización por despido</i> _____	30
<i>Despido con justa causa por el empleador</i> _____	30
<i>Agravamiento por falta de registración</i> _____	31
<i>Jubilación</i> _____	31
Requisitos _____	32
<i>Conclusión</i> _____	33
<i>Bibliografía</i> _____	34

Introducción

Tanto en La Pampa como en todo el país, la informalidad es una característica particular de este empleo, por el difícil acceso que tiene el Estado para efectuar un control directo, generando que las condiciones laborales del servicio doméstico sean precarias. En los últimos años, por las políticas implementadas, se ha registrado una creciente atención gubernamental sobre el sector.

Actualmente, la Ley 26.844 regula el trabajo en casas particulares, siendo un Régimen Especial y excluido del ámbito de aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo, otorgándole la protección de los derechos de los trabajadores de la actividad.

La importancia de la realización del presente trabajo es la necesidad de que se conozca este régimen especial, el costo laboral de un empleado debidamente registrado y el agravamiento indemnizatorio en caso de una regularización parcial o la falta de la misma.

Antecedentes

El servicio doméstico representa, en la Argentina como en otros países de la región, una de las principales fuentes de empleo. Pese a su importancia en términos del número de ocupados, esta actividad ha sido históricamente una de las más postergada, tanto respecto de las condiciones de trabajo y salariales, como de su marco regulatorio. En nuestro país, los empleados domésticos constituyen la última categoría de trabajadores que es incorporada a las instituciones de protección social y al derecho laboral, a mediados del siglo pasado, a través del decreto-ley 326/56 llamado *Estatuto del Servicio doméstico*. Existen, sin embargo, algunos antecedentes de regulaciones referidas a esta ocupación. El antecedente más importante e inmediato está constituido por un proyecto de ley elaborado por la diputada Delia Degliuomi de Parodi, que fue debatido y aprobado en la Cámara de Diputados en septiembre de 1955.

El régimen legal que regula el contrato de trabajo doméstico en la Argentina es denominado como "*Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares*" que fue aprobado por la ley 26.844 en el año 2013. Esta ley reemplazó al estatuto especial anterior establecido por el decreto-ley 326/56 y el decreto 7.979/56 que regían desde 1956.

La ley 26.844 ha producido un cambio de paradigma en el concepto de relación de empleo de este colectivo, brindándole al trabajador una cobertura casi idéntica a la de aquéllos amparados por la Ley de Contrato de Trabajo.

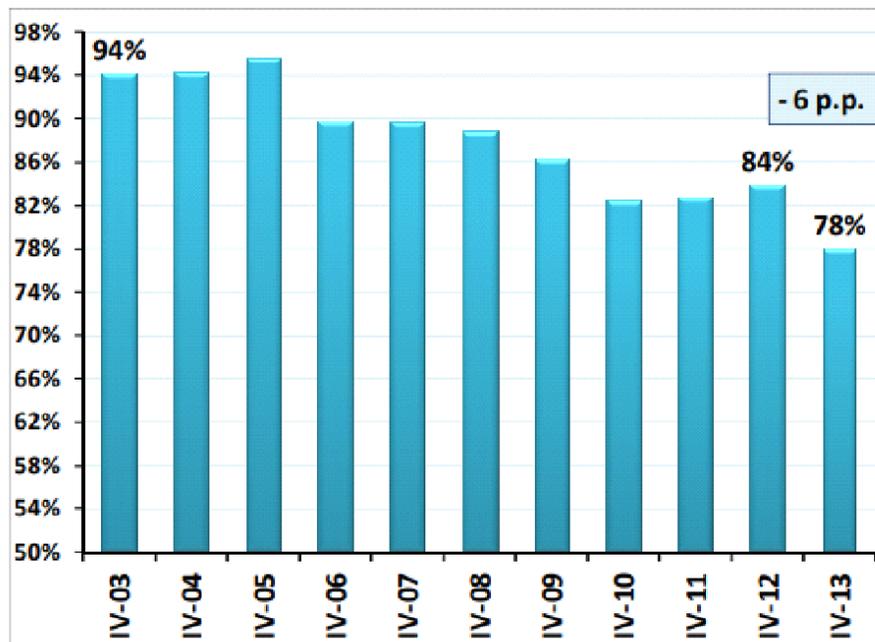
La ampliación de dicha cobertura tiene como contracara el incremento de las responsabilidades del empleador o dador de trabajo ya que el nuevo estatuto busca la erradicación de la informalidad que tanto caracteriza a esta actividad.

Evolución de la tasa de empleo

La norma ha producido como efecto inmediato dentro del primer año de su vigencia, una baja en la tasa de empleo no registrado de trabajo doméstico así como un incremento en la cantidad de trabajadores registrados del sector.

Según cuál sea la fuente consultada, la variación puede verse reflejada de las siguientes maneras:

Grafico N° 1 | Evolución de la tasa de empleo no registrado. Total de aglomerados urbanos relevados.



Fuente: MTEySS, en base a datos de EPH-INDEC.

En el presente gráfico expresa la evolución de la tasa de empleo no registrado elaborada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social con datos obtenidos de la EPH-INDEC (Encuesta Permanente de Hogares del INDEC)

Según la información de los registros administrativos del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), entre el cuarto trimestre de 2012 y el cuarto trimestre de 2013, se registraron 80 mil trabajadores de casas particulares. Esto implica que durante el último

año, la cantidad de trabajadoras registradas del sector creció un 25%. El incremento de la cantidad de trabajadores domésticos registrados cobra mayor relevancia al compararlo con la evolución del nivel de empleo registrado total. Entre el cuarto trimestre de 2012 y el mismo trimestre de 2013, el total del empleo registrado del sector privado se incrementó un 0,8%.

El cambio normativo introducido por la ley 26.844 fue el primer paso dado para combatir la informalidad y fomentar la inclusión de un colectivo antes excluido, pero no el único ya que en el mismo año de su sanción se dictó la Resolución General AFIP 3492 modificatoria del Anexo de la Res. Gral. AFIP 2927, por la cual se faculta a la AFIP a determinar de oficio los aportes y contribuciones con destino al Sistema Único de Seguridad Social que adeude una persona física de altos ingresos.

Asimismo se ha dictado el decreto 467/2014 reglamentario de la ley 26.844, el cual ha desplegado una tercera acción complementaria de las anteriores con el fin de perseguir la disminución de la informalidad de esta actividad; norma que al reglamentar la obligación del empleador de contratar con una A.R.T. (Aseguradora de Riesgo de Trabajo) donde fuerza a los primeros a abonar la cuota con destino a la aseguradora conjuntamente con los aportes y contribuciones obligatorios.

UNIÓN DEL PERSONAL AUXILIAR DE CASAS PARTICULARES (U.P.A.C.P)

La **UNIÓN DEL PERSONAL AUXILIAR DE CASAS PARTICULARES** desarrolla sus tareas de defensa y representación de las trabajadoras del sector desde principio del siglo pasado. Hoy los trabajadores cuentan con una ley que regula la actividad, la N° 26.844, que equipara, como corresponde, la labor del servicio doméstico a la de trabajadoras de otros gremios.

Una amplia y fecunda labor llevan a cabo para garantizar, ampliar y difundir los derechos y obligaciones de las/los Trabajadoras/es de Casas Particulares.

El Sindicato ofrece:

- Bolsa de trabajo.
- Asesoramiento sobre temas previsionales (jubilación, pensión, retiro, etc.)
- Asesoramiento jurídico.
- Información sobre salarios, vacaciones etc.
- Entrega de útiles escolares para los hijos de sus afiliados.
- Caja navideña.
- Opciones de turismo con valores preferenciales.
- Cursos de Formación Profesional.
- Escuela Primaria y secundaria.

Concepto de trabajo doméstico

Se considerará trabajo en casas particulares a toda prestación de servicios o ejecución de tareas de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas del hogar. Se entenderá como tales también a la asistencia personal y acompañamiento prestados a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, así como el cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad.

¿Quiénes se encuentran excluidos del Régimen especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares?

Están excluido de los beneficios laborales del Estatuto el trabajador doméstico que se encuentre en alguno de estos casos (art. 3° de la ley):

- Las personas contratadas por personas jurídicas;
- Las personas emparentadas con el dueño de casa y aquellas a las que las leyes

o usos y costumbres consideren relacionadas en algún grado de parentesco o vínculo de convivencia no laboral con el empleador.

- Las personas que realicen tareas de cuidado y asistencia de personas enfermas o con discapacidad, cuando se trate de una prestación de carácter exclusivamente terapéutico o para la cual se exija contar con habilitaciones profesionales específicas.
- Las personas contratadas únicamente para conducir vehículos particulares de la familia o de la casa.
- Las personas que convivan en el alojamiento con el personal de casas particulares y que no presten servicios de igual naturaleza para el mismo empleador.
- Las personas empleadas por consorcios de propiedad horizontal, por clubes de campo, barrios privados u otros sistemas de condominio, para la realización de tareas en las respectivas unidades funcionales.
- Los menores de dieciséis (16) años no pueden ser contratados.
- Los menores entre 16 y 18 años sólo pueden ser contratados con la modalidad con retiro y deben tener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo.
- Las personas que convivan en el alojamiento con el personal de casas particulares y que no presten servicios de igual naturaleza para el mismo empleador;
- Las personas que además de realizar tareas de índole domésticas deban prestar otros servicios ajenos a la casa particular u hogar familiar, con cualquier periodicidad, en actividades o empresas de su empleador; supuesto en el cual se presume la existencia de una única relación laboral ajena al régimen regulado por esta ley;

Modalidades del trabajo doméstico.

Existen dos tipos de modalidades, ellas son:

- Personal sin retiro: es aquel que trabaja para un empleador y reside en el domicilio donde lo hace.
- Personal con retiro: es aquel que trabaja para un empleador pero no reside en el domicilio donde desarrolla su actividad.

Preaviso

El contrato regulado por esta ley se entenderá celebrado a prueba durante los primeros treinta (30) días de su vigencia respecto del personal sin retiro; y durante los primeros quince (15) días de trabajo en tanto no supere los tres (3) meses para el personal con retiro.

La parte que quiera disolver el contrato de trabajo debe comunicar su decisión a la otra con una antelación de 10 días si es el trabajador, y de 10 días si es el empleador. Se extiende a 30 días si la antigüedad del empleado fuera mayor a 1 año.

Durante el preaviso el personal sin retiro gozará de 10 horas semanales remuneradas para buscar un nuevo empleo.

Trabajo infantil y Adolescente

Queda totalmente prohibida la contratación de personas menores de dieciséis (16) años.

Al momento de llevar a cabo la contratación de una persona adolescente entre dieciséis (16) a dieciocho (18) años solo podrá ser bajo la modalidad con retiro.

Cuando se contraten a menores de dieciocho (18) años deberá exigirse de los mismos o de sus representantes legales un certificado médico que acredite su aptitud físico

psíquico para el trabajo.

La jornada de trabajo de los adolescentes, no podrá superar, bajo ninguna circunstancia, las seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas semanales.

Si es un menor de edad comprendido en la edad escolar que no hayan completado su instrucción obligatoria, sólo puede ser contratado si el empleador se hace cargo de que finalice la misma.

Derechos y deberes de todos los trabajadores de casas particulares:

El personal comprendido por dicha ley tendrá los siguientes derechos:

- a) Jornada de trabajo que no podrá exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Podrá establecerse una distribución semanal desigual de las horas de trabajo, en tanto no importe una jornada ordinaria superior a las nueve (9) horas;
- b) Descanso semanal de treinta y cinco (35) horas corridas a partir del sábado a las trece (13) horas;
- c) Ropa y elementos de trabajo que deberán ser provistos por el empleador;
- d) Alimentación sana, suficiente y que asegure la perfecta nutrición del personal. Dicha alimentación comprenderá: desayuno, almuerzo, merienda y cena, las que en cada caso deberán brindarse en función de la modalidad de prestación contratada y la duración de la jornada;
- e) Obligación por parte del empleador de contratar a favor del personal un seguro por los riesgos del trabajo.
- f) En el caso del personal con retiro que se desempeñe para un mismo empleador, entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no

inferior a doce (12) horas.

Derechos exclusivos para los trabajadores que se encuentren bajo la modalidad sin retiro:

- Reposo diario nocturno mínimo 9 hs. Consecutivas, sólo interrumpido por causas graves y/o urgentes, de ser así deberá el empleador abonar las horas extras correspondientes y el descanso compensatorio
- Descanso diario: 3 hs. Continuas entre las tareas matutinas y vespertinas.
- Habitación amueblada e higiénica y con destino exclusivo para el personal

Deberes de todos los trabajadores

El personal comprendido en el presente régimen tendrá los siguientes deberes:

- a) Cumplir las instrucciones de servicio que se le impartan;
- b) Cuidar las cosas confiadas a su vigilancia y diligencia;
- c) Observar prescindencia y reserva en los asuntos de la casa de los que tuviere conocimiento en el ejercicio de sus funciones;
- d) Preservar la inviolabilidad del secreto personal y familiar en materia política, moral, religiosa y en las demás cuestiones que hagan a la vida privada e intimidad de quienes habiten la casa en la que prestan servicios;
- e) Desempeñar sus funciones con diligencia y colaboración.

Procedimiento de registración:

Cuando se contrate a una persona para la realización de las tareas que comprende dicho régimen, deberá el empleado llevar a cabo la previa registración de dicha relación laboral.

Todas las trabajadoras/es, sin importar la cantidad de horas de trabajo o la modalidad de contratación, tienen que estar inscriptas en el registro de AFIP, para de esta manera pueda acceder a los beneficios sociales (aporte jubilatorio, seguro por accidentes de trabajo, obra social, entre otros).

Para esto el empleador deberá contar con clave fiscal nivel 2, que de no ser así podrá tramitar la misma en la página de AFIP en Solicitud de Clave Fiscal.

Para dar de alta la relación laboral es necesario datos personales del empleado o empleada, tales como:

- N° de CUIL de la trabajadora.
- Nombre y apellido.
- Fecha de nacimiento.
- Domicilio real del trabajador.
- Obra social (si la/el trabajadora/r no tiene obra social el sistema por defecto le asignará la Obra Social del Personal de Casas Particulares.
- Jubilación (si la posee)
- CBU (en caso de ya estar bancarizada).
- Número telefónico.
- Correo electrónico.

Las/ los trabajadoras/es migrantes tienen exactamente los mismos derechos que los nativos.

Al momento de llevar a cabo la inscripción del/la trabajador/ra es importante describir las características de la relación laboral:

- Tipo de trabajo.
- Cantidad horas semanales.
- Modalidad de liquidación.
- Remuneración.
- Modalidad de trabajo.
- Fecha de ingreso.

- Si el trabajo es temporal o fijo.

Una vez llevado a cabo la confirmación de los datos es sustancial descargar la constancia de alta que deberá entregar una copia firmada al empleado Para poder de esta manera verificar su registro, acceder a la obra social, etc.

Finalizado el procedimiento detallado de inscripción el empleador deberá pagar la primera cuota de la ART para tener cubierto el mes por adelantado. Luego lo harás junto al pago de los aportes y contribuciones mensuales. En caso de no optar por una ART al comienzo de la relación laboral, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo le asignará de oficio al empleado una ART autorizada.

Si el trabajador tuviese varios empleadores, debe ser registrado por cada uno de ellos.

Jornada de trabajo y descansos

Los trabajadores no podrán prestar servicios más de nueve (9) horas diarias ni más de cuarenta y ocho (48) semanales.

El personal debe tener un descanso semanal mínimo de treinta y cinco (35) horas corridas a partir del día sábado a las trece (13) horas y además, el personal con retiro que se desempeñe para un mismo empleador, deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra.

El personal sin retiro tiene derecho además a los siguientes períodos de descanso (art. 15 del Estatuto):

- Reposo diario nocturno de nueve (9) horas consecutivas como mínimo, que sólo podrá ser interrumpido por causas graves o urgentes que no admitan demora, en cuyo caso ese tiempo debe pagarse y compensarse con descanso adicional
- Descanso diario de tres (3) horas continuas entre las tareas matutinas y vespertinas.

¿Qué requisitos deben cumplir los recibos de las remuneraciones?

El recibo será confeccionado en doble ejemplar y el empleador debe entregar uno de ellos, con su firma, al trabajador.

El recibo de sueldo deberá contener:

- Nombres y apellido del empleador, su domicilio y su identificación tributaria.
- Nombres y apellido del personal dependiente y su calificación profesional.
- Todo tipo de remuneración que perciba, con indicación sustancial del modo para su determinación.
- Total bruto de la remuneración básica y de los demás componentes remuneratorios. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas y el lapso al que corresponden, con expresión también del monto global abonado.
- Detalle e importe de las retenciones que legal o convencionalmente correspondan.
- Importe neto percibido, expresado en números y letras.
- Constancia de la recepción de un ejemplar del recibo por el personal dependiente.
- Fecha de ingreso, tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago.
- Lugar y fecha del pago real y efectivo de la remuneración a la empleada/o.

Remuneraciones

Lugar, plazo y oportunidad de pago de las remuneraciones

El pago de las remuneraciones deberá realizarse en días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios. Debe efectuarse en dinero en efectivo y, si esto no es posible por alguna disposición legal contraria, el pago se realizará mediante cheque a la orden del trabajador y/o por depósito bancario sin costo alguno para el personal.

Se debe abonar teniendo en cuenta los siguientes plazos:

- Para el personal mensualizado: dentro del cuarto día hábil del vencimiento de cada mes calendario.
- Para el personal remunerado a jornal o por hora: al finalizar cada jornada o cada semana según fuera convenido.

El personal que prestare servicios en horas extras se deberá abonar:

- Un recargo del 50% calculado sobre el salario habitual si se tratare de días comunes.
- Un recargo del 100% calculado sobre el salario habitual en días sábados después de las trece horas, en días domingo y feriados.

Para el cálculo del salario se tendrá en cuenta:

- *La modalidad del contrato de trabajo.*
 - Con retiro
 - Sin retiro
- *La categoría de servicio doméstico.*
 - **Supervisor/a:** Cuando el personal se encarga de la coordinación y control de tareas realizadas por un grupo de personas a su cargo (por ejemplo, quien supervisa un grupo encargado de la limpieza de un establecimiento).
 - **Personal para tareas específicas:** Hace referencia principalmente a cocineros y

cocineras, incluyendo también a aquellos trabajadores que requieran habilidades especiales para llevar a cabo sus tareas.

- **Caseros:** Esta categoría engloba al personal encargado de cuidar y preservar viviendas y establecimientos. A diferencia del resto de categorías, sólo existe con modalidad sin retiro.
- **Asistencia y cuidado de personas:** Comprende el cuidado de tipo no terapéutico de personas, pudiendo tratarse de gente enferma, discapacitados, bebés y niños o ancianos. El sueldo de una niñera se encuadra en esta categoría.
- **Personal para tareas generales:** Es el personal encargado de limpiar, lavar, planchar y realizar todo tipo de tareas que sean consideradas como típicas del hogar y casa de familia.
- *La cantidad de horas trabajadas por semana.*
 - El empleador deberá abonar al personal que preste servicios en horas suplementarias un recargo del cincuenta por ciento (50%) calculado sobre el salario habitual si se tratare de días comunes y del ciento por ciento (100%) en días sábados después de las trece horas, en días domingo y feriados.

Resolución CNTCP 2/19 – 03/07/2019 -Remuneraciones horarias y mensuales mínimas.

Escala de salarios para el personal con retiro y sin retiro desde noviembre 2019

Categoría	Monto por hora		Monto por mes	
	Con retiro	Sin retiro	Con retiro	Sin retiro
Supervisora	\$ 162	\$ 177	\$ 20.260,00	\$ 22.567,50
Personal para tareas específicas	\$ 153	\$ 168	\$ 18.822,50	\$ 20.952,50
Caseros	\$ 144	\$ 144	\$ 18.364,00	\$ 18.364,00
Cuidado de personas	\$ 144	\$ 162	\$ 18.364,00	\$ 20.465,00
Personal para tareas generales	\$ 134	\$ 144	\$ 16.515,00	\$ 18.364,00

Sueldo Anual Complementario.

El sueldo anual complementario consiste en el cincuenta por ciento (50%) de la mayor remuneración mensual devengada, por todo concepto, dentro de los semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año.

El sueldo anual complementario será abonado en dos (2) cuotas; la primera de ellas la última jornada laboral del mes de junio y la segunda la última jornada laboral del mes de diciembre

Cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, el empleado o sus derecho-habientes, tendrán derecho a percibir la parte proporcional del sueldo anual complementario devengada en el respectivo semestre.

¿Cómo generar un recibo de sueldo?

Existen dos formas diferentes de poder generar el recibo de sueldo.

Uno de ellas es mediante el **Formulario F102/ RT**. Este comenzó a regir desde Octubre de 2014, reemplazando al formulario anterior (102/B).

Según se trate de Trabajadores Activos, Trabajadores Jubilados o Trabajadores Menores se deberán ingresar los montos de aportes y contribuciones correspondientes de acuerdo a la cantidad de horas trabajadas semanalmente y a mes vencido

La particularidad de este formulario es que en el mismo volante de pago se ingresará la cuota a la ART del mes en curso.

Cada uno de los ítems que lo conforman deberá ser completado de forma manual.

completar los datos restantes (entre ellos, las horas trabajadas, el número de comprobante de pago de los aportes y contribuciones, etc) y luego dar a la opción “Generar recibo”. Una vez completados los datos se obtiene el recibo de sueldo, como se muestra a continuación.

RECIBO DE SUELDO		Original para el Empleador
Empleador		
CUIL/CUIT:	Nombre y Apellido o Denominación:	
Domicilio de Trabajo:		
Trabajador		
CUIL:	Nombre y Apellido	
Fecha de inscripción en el registro:		
Detalle del período	Desde:	Hasta:
Categoría Profesional: Personal para tareas generales	Modalidad de Prestación: Con retiro para distintos empleadores	
Modalidad de Liquidación: Mensual	Cantidad de Horas:	
Remuneración	Son Pesos	
Básico	Lugar y Fecha	
SAC	\$0,00	N° Comprobante de pago de aportes y contribuciones
Vacaciones	\$0,00	
Suma Total	OBSERVACIONES	
Firma del empleador:	Firma del trabajador:	

Vacaciones

El empleado podrá gozar de un período de licencia anual ordinaria de vacaciones pagas, conforme a:

- Catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera mayor de seis (6) meses y no exceda de cinco (5) años;
- Veintiún (21) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a cinco (5) años y no exceda de diez (10) años;
- Veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a diez (10) años y no exceda de veinte (20) años;
- Treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera

superior a veinte (20) años.

Para determinar la extensión de la licencia anual atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tuviese la trabajadora/or al 31 de diciembre del año al que correspondan las mismas.

Para tener derecho cada año al período de licencia, la/el trabajadora/or deberá haber prestado servicios durante seis (6) meses del año calendario o aniversario respectivo. De no ser así, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo, que serán gozados en días corridos.

La licencia anual se otorgará a partir de un día lunes o del primer día semanal de trabajo habitual, o el subsiguiente hábil si aquéllos fueran feriados.

El empleador tendrá derecho a fijar las fechas de vacaciones debiendo dar aviso a la empleada/o con veinte (20) días de anticipación. Las vacaciones se otorgarán entre el 1 de noviembre y el 30 de marzo de cada año, pudiendo fraccionarse a pedido de la empleada/o para su goce en otras épocas del año, en tanto se garantice un período continuo de licencia no inferior a dos tercios (2/3) de la que le corresponda conforme su antigüedad.

Las retribuciones correspondientes al período de vacaciones deberán ser efectuadas antes del comienzo de las mismas cuyo monto será fijado por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) y/o por convenio colectivo de trabajo, y en ningún caso podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) del salario diario percibido por la empleada/o por cada día de licencia, en los siguientes casos:

- Cuando la empleada/o, decida hacer uso de la licencia anual ausentándose del domicilio de trabajo.
- Cuando el empleador decida que durante la licencia anual ordinaria, la empleada/o no permanezca en el domicilio de trabajo.

Si vencido el plazo para efectuar la comunicación a la empleada/o de la fecha de

comienzo de sus vacaciones, el empleador no la hubiere practicado, el personal podrá hacer uso de ese derecho previa notificación fehaciente de ello y de modo tal que la licencia concluya antes del 31 de mayo.

Licencias Especiales

El/la trabajador/a gozará de las siguientes licencias especiales:

- Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos.
- Por matrimonio, diez (10) días corridos.
- Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijo o de padres, tres (3) días corridos.
- Por fallecimiento de hermano, un (1) día.
- Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.

Caso práctico- Liquidación de sueldo

RECIBO DE SUELDO						
Empleador						
CUIL/CUIT:		20-3803898-4	Nombre y Apellido		Juan Roberto Perez	
Domicilio de Trabajo		Alberdi N°678				
Trabajador						
CUIL:		23-39931761-4	Nombre y Apellido		Virginia Anahí Perez	
Fecha de Inscripción en el registro		01/01/2019				
Detalle del Período		Desde:		01/06/2019	Hasta: 30/06/2019	
Categoría Profesional:		<i>Personal para tareas generales.</i>				
Modalidad de Prestación		<i>Con retiro para distintos empleadores</i>				
Modalidad de Liquidación:		<i>Mensual.</i>	Cantidad de Horas:		48	
Código	Concepto	Unidades	Haberes c/Aporte	Haberes s/ Aportes	Retenciones	Deducciones
	SUELDO BASICO		16,515.00			
	SAC		6,193.13			
	ADIC.POR ZONA DESFAVORABLE		4,128.75			
	OBRA SOCIAL	3%				689.00
			TOTAL Haberes c/ Aporte	TOTAL Haberes s/ Aporte	Retenciones	Deducciones
			26,836.88	0	0.00	689.00
TOTAL NETO A PAGAR						26,147.88
FIRMA DEL EMPLEADOR				FIRMA DEL TRABAJADOR		

Sueldo básico:

Este surge de la escala salarial publicada recientemente. Para el caso práctico se eligió la categoría "Personal para tareas generales", que el básico de la mismo es de un monto de \$16515.00.

SAC:

El SAC es el Sueldo Anual Complementario, este equivale al 50% de la mejor remuneración percibida por el trabajador durante el semestre que abarca de Enero a Junio y de Julio a Diciembre

En este caso se estableció como la mejor remuneración semestral un monto igual a \$16515,00.

Cálculo del SAC: $\$16515,00 \times 0.5 = \mathbf{\$8257,50}$

Adicional por Zona Desfavorable:

Se aplicará un adicional por zona desfavorable equivalente al VEINTICINCO POR CIENTO (25%) sobre los salarios mínimos establecidos para cada una de las categorías para el personal que preste tareas en las Provincias de La Pampa, Río Negro, Chubut, Neuquén, Santa Cruz, Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, o en el Partido de Patagones de la Provincia de Buenos Aires.

Calculo de Adicional Por zona desfavorable: $\$16515,00 * 1,5 * 25\% = \mathbf{\$4128,75}$

Obra Social:

En base a lo mencionado por la Resolución General N° 3693 actualizada por la Resolución 2/2019, al tratarse de un trabajador activo, es decir mayor de 18 años, se deducirá en concepto de obra social un monto igual a **\$689**.

Día de la Empleada Doméstica

Se estableció al 3 de abril como el “Día del Personal de Casas Particulares”, en conmemoración por la fecha en que fue definitivamente promulgada la Ley de Trabajo en Casas Particulares, en el año 2013.

Dicho día será no laborable, pero esto no quita la obligación por parte del empleador abonar al mismo como un día normal, en el caso en que se acordara que el empleada/o deba prestar servicios en este día, nace por parte del empleador la obligación de abonar al empleada/o el “doble “de una día normal.

Período de prueba

Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante el período de prueba sin expresión de causa y sin generarse derecho a indemnización. El período de prueba abarca los primeros treinta días de la relación respecto del personal sin retiro; y los primeros quince días de trabajo para el personal con retiro. El empleador no podrá

contratar a una misma empleada/o más de una vez utilizando el período de prueba.

Protección de la Maternidad y del Matrimonio.

Estabilidad.

Licencia.

Las empleadas domésticas tienen, al igual que el resto de las trabajadoras, una licencia por maternidad que consiste en 90 días en el momento del parto y, durante ese período cobrarán una asignación por maternidad de la ANSES.

La empleada deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto o requerir su comprobación un médico del empleador

La licencia por maternidad comienza 45 días antes de la fecha probable de parto (según el certificado médico) y 45 días después. Aun así podrá optar por tomar la licencia 30 días antes y 60 días después, pero deberá informar a su empleador y a la Anses.

En caso de nacimiento pre término se acumulará al descanso posterior todo lapso de licencia que no hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días corridos.

Obra Social

O.S.P.A.C.P. es la OBRA SOCIAL PARA EL PERSONAL AUXILIAR DE CASAS PARTICULARES

Fue creada hace más de 30 años y su accionar se rige por las disposiciones de la Ley de Obras Sociales, siendo todas sus prácticas supervisadas por la Superintendencia de Servicios de Salud. Conforme las disposiciones legales en vigencia toda persona que desarrolla tareas como **PERSONAL AUXILIAR DE CASAS PARTICULARES** formalmente debe estar afiliado a **O.S.P.A.C.P.** Desde el mismo momento de su inscripción el **AFILIADO** tiene **DERECHO** a todas las prestaciones médico-asistenciales que la Obra Social ofrece.

Asignaciones

El personal de casas particulares tiene derecho a las siguientes asignaciones:

- Asignación por Embarazo para Protección Social.
- Asignación Familiar por Maternidad.
- Asignación Universal por Hijo para Protección Social.

Asignación por Embarazo para Protección Social

Se abona desde la semana doce (12) de gestación hasta el nacimiento o interrupción del embarazo.

La misma se encuentra dirigida a las siguientes mujeres:

- Desocupadas (al igual que su grupo familiar).
- Trabajadoras en la economía informal con ingresos iguales o inferiores al salario mínimo, vital y móvil.
- Monotributistas sociales.
- Trabajadoras del servicio doméstico.
- Beneficiaria de los siguientes planes: Hacemos futuro, Manos a la Obra y Programas de la Secretaría de Gobierno de Trabajo.

Sus principales requisitos son:

- Cumplir con los controles médicos.
- Ser argentina, residir en el país y tener DNI. En caso de ser extranjera o naturalizada, debe tener 3 años de residencia en el país y DNI.

Asignación Familiar por maternidad

Para que la ANSES abone la asignación durante la licencia, la empleada debe residir en el país, ser argentina naturalizada o por opción en caso de ser extranjera, poseer tres (3) años mínimos de residencia.

Además tener una antigüedad en el trabajo de, al menos, tres meses. En caso de no existir la antigüedad mencionada anteriormente al momento de comenzar los 90 días de licencia, comenzará a abonar una vez cumplida está , pero por los días restantes.

El trámite ante la ANSES se puede hacer hasta el momento de comenzar la licencia.

Sin embargo, se recomienda realizarlo, a partir de la 12° semana de gestación (según la fecha probable de parto).

La ANSES pagará bajo la figura de asignación por maternidad un monto equivalente al sueldo básico bruto que cobraba la trabajadora, sin ningún descuento. El empleador no abona el salario de esos 90 días como así tampoco se computan los aportes jubilatorios, aunque sigue vigente la cobertura de la obra social , pero sí deberá abonar el aguinaldo que corresponda por el tiempo trabajado.

El monto que la ANSES paga es el que figura en el registro de la AFIP. No paga Aguinaldo ni vacaciones y sólo abonará la **Asignación por Embarazo para Protección Social** y la **Asignación por Maternidad para la Protección Social** cuando los aportes, contribuciones y pago a la ART se encuentren al día antes de comenzar los trámites.

Asignación Universal por Hijo

Es una asignación mensual por hasta 5 hijos menores de 18 años. La percibirá uno solo de los padres priorizando a la madre.

El 80% se cobra mensualmente y para percibir el 20% restante, una vez por año deberá presentar la **Libreta Asignación Universal** que acredita asistencia escolar y controles de salud.

La misma está dirigida:

- A personas desocupadas;
- A trabajadores en la economía informal con ingresos iguales o inferiores al salario mínimo, vital y móvil;
- A monotributistas sociales;
- A trabajadores del servicio doméstico
- A quienes perciban alguno de los siguientes planes: Hacemos Futuro, Manos a la Obra y los programas de la Secretaría de Gobierno de Trabajo.

Despido por causa de embarazo

En caso de despido por causa de embarazo: se presume así cuando el despido se produzca 7 ½ meses antes de la fecha presunta de parto o 7 ½ después de aquel; siempre y cuando la trabajadora haya notificado fehacientemente el mismo

Despido por causa de matrimonio

Se considerará que el despido responde a la causa de matrimonio cuando fuese dispuesto por el empleador sin justificación de causa o no fuese probada, y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio, siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no siendo válida a esos efectos la notificación efectuada con anterioridad o

posterioridad a los plazos señalados.

Extinción del Contrato de Trabajo.

El contrato de trabajo se extinguirá:

- Mutuo acuerdo: las partes deben formalizar el acto sólo ante autoridad judicial o administrativa competente.
- Por renuncia del dependiente, la que deberá formalizarse mediante telegrama, carta documento o manifestación personal ante la autoridad administrativa o judicial.
- Por muerte de la empleada o el empleado: en el caso, sus causahabientes conforme el sistema previsional vigente tendrán derecho a percibir una indemnización del 50% de la prevista en caso de indemnización por despido.
- Jubilación de la trabajadora o el trabajador: resulta aplicable lo previsto en los arts. 252 y 253 de la Ley de Contrato de Trabajo N°20.744 (t.o. 1976) y modificatorias.
- Por muerte del Empleador/a: el personal tendrá derecho a percibir una indemnización del 50% de la prevista en caso de indemnización por despido.
- Por muerte de la persona cuya asistencia personal o acompañamiento hubiera motivado la contratación: la empleada/o tendrá derecho a percibir una indemnización del 50% de la prevista en caso de indemnización por despido.
- Por despido dispuesto por el empleador sin expresión de causa o justificación.
- Por denuncia del contrato de trabajo con justa causa efectuada por el personal o el empleador.
- Por abandono de trabajo: debe configurarse la mora mediante intimación fehaciente a la empleada/o a que se reintegre al trabajo.
- Incapacitación permanente y definitiva.

En caso de extinción del contrato de trabajo para el personal sin retiro deberá, en un plazo máximo de cinco (5) días, desocupar y entregar en perfectas condiciones de

higiene la habitación que le fuera otorgada, con los muebles y demás elementos que se le hubieran facilitado. La misma obligación tendrán las personas que convivieran con dicho personal y que no mantuvieran una relación laboral con el empleador.

Indemnización especial. Maternidad. Matrimonio.

Cuando el despido obedeciera a razones de maternidad o embarazo la trabajadora tendrá derecho a una indemnización equivalente a un año de remuneraciones acumulable a la indemnización por despido sin justa causa. Dicha presunción se extiende aunque haya habido interrupción del embarazo o nacimiento sin vida.

Indemnización por despido

En caso que el empleador dispusiese el despido sin preaviso y en fecha que no fuere la del último día del mes, la indemnización sustitutiva del preaviso se integrará además con una suma equivalente a los salarios que hubiere debido abonar hasta la finalización del mes en que se produjo el despido. En caso que el empleador establece el despido sin expresión de causa o justificación debe abonar una indemnización de un mes de sueldo por año de antigüedad o fracción mayor de 3 meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada en el último año o durante el tiempo de prestación de servicio si éste fuere menor.

Despido con justa causa por el empleador

El empleador puede despedir al trabajador doméstico sin estar obligado a indemnizar en los casos de incumplimiento de las obligaciones de éste que configuren injuria grave provocando la continuación de la relación; en este caso el empleador está obligado a comunicar su decisión al trabajador por escrito consignando las causas del despido.

El abandono del trabajo por el empleado sólo se configurará si fue intimado en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan las modalidades que

resulten en cada caso y que nunca podrá ser inferior a dos días hábiles.

Agravamiento por falta de registración

La Ley N°26.844 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares prevé la duplicación de la indemnización por despido (la reglada en el art. 48) cuando se tratare de una relación de trabajo que al momento del despido no se encontraba registrada o lo estaba en forma deficiente.

Jubilación

Aportes y contribuciones

Para que el personal tenga derecho a gozar de una jubilación al final de la etapa laboral, las contribuciones al sistema jubilatorio tienen que ser iguales o superiores a la cuota establecida para la categoría 16 o más horas trabajadas semanalmente (\$57,55).

Desde el servicio de casas particulares de la web de AFIP, se puede saber cuánto abonó el empleador y, si el empleado así lo quiere, abonar la diferencia.

Se puede efectuar el pago de manera electrónica seleccionando alguna entidad bancaria y generando así el volante de pago electrónico (VEP), o bien seleccionar el pago manual a través del formulario 102/RT o en su defecto del formulario 575/RT, los cuales el sistema completará en forma automática.

Deberán ingresar el pago hasta los 10 días -del mes calendario inmediato siguiente al de devengamiento de los aportes y contribuciones- que seguidamente se indican:

- Los aportes y contribuciones, obligatorios: Hasta el día 10, inclusive, de cada mes.
- Los aportes y contribuciones, voluntarios: Hasta el día 15, inclusive, de cada mes.

Montos de aportes y contribuciones

Valores a pagar en junio y julio 2019

Horas trabajadas por semana	TOTAL A PAGAR	Aportes obra social	Contribuciones jubilación	Cuota ART
Menos de 12	\$ 241,64	\$ 55,91	\$ 19,73	\$ 166
Desde 12 a menos de 16	\$ 408,05	\$ 103,59	\$ 39,46	\$ 265
16 ó más	\$ 1.155,55	\$ 689	\$ 57,55	\$ 409

Valores a pagar en agosto, septiembre y octubre 2019

Horas trabajadas por semana	TOTAL A PAGAR	Aportes obra social	Contribuciones jubilación	Cuota ART
Menos de 12	\$ 256,64	\$ 55,91	\$ 19,73	\$ 181
Desde 12 a menos de 16	\$ 432,05	\$ 103,59	\$ 39,46	\$ 289
16 ó más	\$ 1.193,55	\$ 689	\$ 57,55	\$ 447

Valores a pagar desde noviembre 2019

Horas trabajadas por semana	TOTAL A PAGAR	Aportes obra social	Contribuciones jubilación	Cuota ART
Menos de 12	\$ 271,64	\$ 55,91	\$ 19,73	\$ 196
Desde 12 a menos de 16	\$ 456,05	\$ 103,59	\$ 39,46	\$ 313
16 ó más	\$ 1.230,55	\$ 689	\$ 57,55	\$ 484

Requisitos

Para tramitar la **jubilación el empleado/a deberá contar con:**

- **Edad:** 60 años de edad para las mujeres y 65 para los hombres.
- **Servicios:** 30 años.

El trámite podrá ser iniciado hasta tres meses antes de cumplir con la edad requerida.

Quienes no reúnan la cantidad de aportes necesarios en relación de dependencia, podrán completarlos con aportes como autónomos o monotributistas.

Si en el momento de obtener la jubilación la persona **excede la edad requerida**, puede compensar un (1) año de servicio por cada dos (2) años de edad excedente. Por ejemplo, si una mujer se jubila con 62 años (2 años más de los exigidos por Ley) podrá jubilarse con 29 años de aportes.

En el caso de acreditar **más de 30 años de servicio con aportes**, el haber se incrementará en un 1% por cada año que exceda los 30 y hasta el límite de 45 años con aportes.

Las personas que tengan 70 años o más y solo 10 años de aportes, si cumplen con los requisitos pueden acceder a la Prestación por Edad Avanzada.

Quienes tengan 65 años, no hayan realizado aportes y no cobren ninguna prestación pueden informarse si les corresponde la Pensión Universal para el Adulto Mayor.

Conclusión

El objetivo es brindar información clave y actualizada sobre los derechos y obligaciones laborales para todos aquellos que se encuentren bajo este régimen, como así también las herramientas necesarias para efectuar un asesoramiento eficaz y eficiente en el caso de que el empleador contrate a una persona para la realización de tareas en casas particulares.

La importancia de este trabajo radicó en la necesidad de dar a conocer este Régimen Especial tanto para el potencial empleador como para el futuro trabajador, estableciendo las particularidades del mismo y la situación por la cual su regularización es ajena a la Ley de Contrato de Trabajo.

Por otro lado el motivo del desarrollo de este informe se basa en los altos niveles de informalidad de este ámbito, donde si bien se vienen reduciendo a través de las normativas que aplica el Estado, esta informalidad sigue existiendo.

Bibliografía

- <https://casasparticulares.afip.gob.ar/>
- <https://www.upacp.org.ar/>
- <https://www.argentina.gob.ar/casasparticulares>
- Ley 26.844-Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.
- <https://www.ospacp.org.ar/gremiales-uspacp-php/resumen-de-la-ley-26844-php/>
- <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/tribunaldomestico/condiciones>
- <https://estudiovilaplana.com.ar/personal-de-casas-particulares/>.
- Resolución General 3693
- Resolución 2/2019