

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PAMPA



FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y JURIDICAS

TRABAJO FINAL DE LA CARRERA TÉCNICO UNIVERSITARIO ADMINISTRATIVO CONTABLE IMPOSITIVO

TÍTULO: “Servicio Doméstico y Protección Social: Apoyo para la Formación del Personal de Casas Particulares”

Apellido y Nombre/s del/la Alumno/a: Rekofsky, Joana Romina

Asignatura sobre la que realiza el trabajo: Derecho del Trabajo y la Seguridad Social

Encargado del curso Prof.: Sánchez, Bernabé

Lugar: Santa Rosa

Año que se realiza el trabajo: 2020

INDICE:

CAPITULO I	
1-1 Antecedente Normativo_____	1
CAPITULO II	
2-1 Introducción_____	2
2-2 Relación con la Ley de Contrato de Trabajo_____	2
2-3 Normas Generales no aplicables_____	3
2-4 ¿A quiénes se aplica?_____	3
CAPITULO III	
3-1 Modalidades de Prestación_____	4
3-2 Categorías_____	4
3-3 Personas excluidas del Régimen_____	4
CAPITULO IV	
4-1 Contrato de Trabajo_____	6
4-2 De la Prohibición del Trabajo Infantil y de la Protección del Trabajo Adolescente_____	7
4-3 Deberes y derechos comunes para las modalidades con y sin retiro_____	8
4-4 Documentación de la Empleada/o_____	9
CAPITULO V	
5-1 Registración de la Trabajadora_____	11
5-2 Dar de baja a un trabajador de casas particulares_____	12
5-3 ¿Cuáles son las sanciones ante incumplimientos de las obligaciones establecidas por la RG 3491/13?_____	12
CAPITULO VI	
6-1 Remuneración_____	13
6-2 De la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares_____	14
6-3 Beneficio. Bono_____	14
6-4 Sueldo Anual Complementario_____	15
6-5 Recibo de pago_____	16
CAPITULO VII	
7-1 Aportes, Contribuciones y ART_____	17
7-2 ¿Cómo se deben pagar los aportes, contribuciones y ART?_____	18
7-3 Valores vigentes a partir del período 11/2019. Resol. Conj. (SRT/SSN) 2/2019_____	18
7-4 ¿Cómo se debe proceder en caso de haber pagado dos veces el mismo período?_____	19
7-5 ¿Qué pasa si se pago fuera de término?_____	20
7-6 En el caso de personal de casas particulares que tiene más de un empleador, ¿Cómo deben ingresar las contribuciones patronales dichos empleadores?_____	20

CAPITULO VIII

8-1 Vacaciones	21
8-2 Accidentes y Enfermedades Inculpables	22
8-3 Licencias Especiales	23
8-4 Protección de la maternidad y matrimonio	23
8-5 Régimen de Asignaciones Familiares	25
8-6 Preaviso	26

CAPITULO IX

9-1 Modos de Extinción del Contrato de Trabajo: Supuestos	27
9-2 En caso de que el trabajador/a se encuentre jubilado/a	30
¿Se debe declarar dicha condición en el servicio?	
9-3 Integración mes de Despido	30
9-4 Indemnización por despido	30
9-5 Agravamiento por falta de Registración	30

CAPITULO X

10-1 ¿Cómo influye en el Impuesto a las Ganancias?	31
--	----

CAPITULO XI

11-1 Sistema de Riesgos del Trabajo	32
-------------------------------------	----

CAPITULO XII

12-1 Obra Social	34
------------------	----

CAPITULO XIII

13-1 Jurisprudencia	35
---------------------	----

CAPITULO XIV

14-1 Caso Práctico	39
14-2 Vacaciones	40
14-3 Despedida sin causa	40

ANEXO I	41
---------	----

CONCLUSION	42
------------	----

BIBLIOGRAFIA	44
--------------	----

CAPITULO I

1-1 Antecedentes Normativo:

Conforme lo describe Víctor Hugo ALVAREZ CHAVEZ, hasta llegar al dictado de la actual Ley 26.844, nos encontramos con diferentes normativas, que sentaron las bases para el nuevo régimen.

Los antecedentes del nuevo Régimen los podemos dividir en varios períodos, comenzando el primer período con la sanción de la Ley 4661/1905 la cual establecía el descanso dominical considerada como la primera “ley obrera”. Luego se sanciona la Ley 11.544/1929 correspondiente al Régimen Legal de la Jornada de Trabajo; como así también se dictaron los Convenios de la OIT: 24/1927 (Convenio sobre el seguro de enfermedad); 35/1933 y 36/1933 (Convenio sobre el Seguro de Vejez).

En un segundo período se sancionan leyes vinculadas a la actividad tales como la Ley 11.317 regulatoria del trabajo de mujeres y menores prohibiendo la ocupación de menores en el servicio doméstico; la Ley 12.265 que hace una distinción entre servicio doméstico y choferes particulares; la Ley 12.631 sobre Accidentes de Trabajo; la Ley 12.919 que otorga el beneficio del Sueldo Anual Complementario y la Resolución del año 1949 de la Secretaría de Trabajo y Previsión que reconoce descanso semanal de 24 horas.

En un tercer período se reglamenta el trabajo en el servicio doméstico en un contexto de transformación de este sector de actividad en enero de 1956, a través del decreto-ley 326/56 y el decreto 7979/56. La regulación establecida por el Decreto 326/56 resultó evidentemente discriminatoria cuando determina la exigencia de un triple requisito temporal referido en el artículo 1 de la reglamentación en cuestión, acontecimiento que margina mayoritariamente al colectivo de mujeres más numeroso del país, de la necesaria protección laboral correspondiente.

Con fecha 12 de Abril de 2013 se publicó en el Boletín Oficial de la República Argentina, el nuevo “Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares”, Ley N° 26.844, reconociendo al personal doméstico los derechos y beneficios del resto de los trabajadores. Constituye la misma, una modificación sustancial respecto de la regulación del trabajo de personas en casas particulares, que pretende terminar con la discriminación de la que fueron objeto las trabajadoras referidas, por el decreto 326/56.

CAPITULO II

2-1 Introducción:

A través de la Resolución N° 3/2015, se fijó el día 3 de Abril de cada año como “Día del Personal de Casas Particulares”. Este día es considerado no laborable, sin pérdida de la remuneración. En caso de prestar tareas en dicho día festivo, su remuneración se incrementa con un recargo equivalente al 100% del salario diario.

2-2 Relación con la Ley de Contrato de Trabajo:

En cuanto a los cambios normativos sustanciales, el artículo 72 de la Ley 26.844 establece la sustitución del artículo 2 inciso b) del la Ley 20.744, el que si bien mantiene la inaplicabilidad de la LCT al personal de casas particulares, intenta dejar abierta la puerta para poder aplicar la normativa laboral general en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del Régimen específico o cuando así lo disponga expresamente.

En cuanto a la propia Ley 26.844, ella solo prevé en forma expresa la aplicación de normas de la LCT (Ley de Contrato de Trabajo) en sus artículos:

- ❖ 1°, en cuanto establece que resultan de aplicación al régimen las modalidades de contratación reguladas en el Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la Ley 20.744 y sus modificatorias, en las condiciones allí previstas;
- ❖ 46 inciso d), que remite a los artículos 252 y 253 de la LCT para la identificación de las reglas a aplicar en la hipótesis de terminación de la relación de trabajo por jubilación de la empleada;
- ❖ 46 inciso j) que remite a la regla del artículo 212 de la LCT para el supuesto de extinción por incapacidad física o mental sobreviniente;
- ❖ 53, para la homologación de un acuerdo conciliatorio celebrado en el ámbito del tribunal de trabajo para el personal de casas particulares impone a este la verificación de la existencia de una justa composición del derecho y de los intereses de las partes conforme a lo previsto en el artículo 15 de la LCT.

La Ley 26.844 va de lo general a lo particular, a su vez en el artículo 4° establece que se rige (ante vacíos legales) por los principios generales del derecho del trabajo, por la equidad, la buena fe y la justicia social.

2-3 Normas Generales no aplicables:

Una de las particularidades que la hacen autónoma o diferente, es que no son de aplicación en las relaciones de trabajo del personal de casas particulares:

- ❖ Ley 11.544 -Régimen de Jornada de Trabajo- Artículo 1;
- ❖ Ley 24.013 -Ley Nacional de Empleo- Artículo 72 de la Ley 26.844;
- ❖ Ley 25.323 -Reglas sobre agravamiento de indemnizaciones por despido de trabajador no registrado y por omisión de pago espontáneo de indemnizaciones por el empleador- (Artículo 72, inciso d de la Ley 26.844);
- ❖ Ley 25.345 -Normas referidas a las relaciones laborales y al empleo no registrado- (Artículo 72, inciso d de la Ley 26.844).

2-4 ¿A quiénes se aplica?

El Régimen para el personal de casas particulares (regulado mediante la Ley n° 26.844 y el Decreto Reglamentario n° 467/14) se aplica a los trabajadores que realicen tareas en casas particulares o en el ámbito de la vida familiar de los empleadores y que no importe para el empleador un beneficio económico directo; cualquiera fuere la cantidad de horas diarias o de jornadas semanales en que sean ocupados para tales labores. Las tareas que se incluyen son las siguientes:

- ❖ Labores de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas de hogar
- ❖ Asistencia personal y acompañamiento prestados a los miembros de la familia o quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador
- ❖ El cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad.

Conuerdo con Raúl Ojeda en cuento sostiene que las tareas de mantenimiento se refieren al “Mantenimiento cotidiano, periódico, permanente, de todo lo que compone el hogar”, quedando incluidas tareas como las “del jardinero y el piletero” y excluidas otras como las del pintor, el albañil, el electricista, el plomero u otros oficios que realizan tareas esporádicas, como parte de una obra contratada al efecto. ¹

¹OJEDA Raúl Horacio, *Títulos sobre el nuevo Estatuto para el Personal de Casas Particulares*, de la *Revista de Derecho Laboral Actualidad*, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, boletín diario on line 3-5-2013.

CAPITULO III

3-1 Modalidades de Prestación:

La Ley 26.844, en su Art. 1, mantiene el criterio establecido en la anterior legislación (Decreto Ley 326/56), subsistiendo las modalidades de prestación contempladas:

- ❖ Trabajadores que presten tareas Sin retiro para un mismo empleador y residan en el domicilio donde cumplen las mismas
- ❖ Trabajadores que presten tareas Con retiro para un mismo y único empleador
- ❖ Trabajadores que presten tareas Con retiro para distintos empleadores.

3-2 Categorías:

Primera Categoría “SUPERVISORA”: Coordinación y control de las tareas efectuadas por dos o más personas a su cargo

Segunda Categoría “PERSONAL PARA TAREAS ESPECÍFICAS”: Cocineros/as contratados en forma exclusiva para desempeñar dicha labor y toda otra tarea del hogar que requiera especial idoneidad.

Tercera Categoría “CASEROS”: Personal que presta tareas inherentes al cuidado general y preservación de una vivienda en donde habita con motivo del contrato de trabajo.

Cuarta Categoría “ASISTENCIA Y CUIDADO DE PERSONAS”: Comprende la asistencia y cuidado no terapéutico de personas tales como: personas enfermas, con discapacidad, niños/as, adolescentes, adultos mayores.

Quinta Categoría “PERSONAL PARA TAREAS GENERALES”: Prestación de tareas de limpieza, lavado, planchado, mantenimiento, elaboración y cocción de comidas y, en general, toda otra tarea típica del hogar.

3-3 Personas excluidas del Régimen:

- ❖ Las personas contratadas por personas jurídicas para la realización de las tareas a las que se refieren la ley,
- ❖ Las personas emparentadas con el dueño de casa, tales como: padres, hijos, hermanos, nietos y/o 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 persona 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 y/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 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 de Casas Particulares.
- ❖ Las personas empleadas por consorcios de propietarios, por clubes de campo, barrios privados u otros sistemas de condominio, para la realización de las tareas para personal de casas particulares, en las respectivas unidades funcionales.

CAPITULO IV

4-1 Contrato de Trabajo:

En la celebración del contrato de trabajo para el personal de casas particulares regirá la libertad de formas cualquiera sea su modalidad. El contrato se presumirá concertado por tiempo indeterminado.

El período de prueba del contrato será:

- Personal sin retiro: 30 días.
- Personal con retiro: 15 días. Para el personal que preste servicio por horas, el período de prueba no podrá extenderse más de tres meses.

En dicho período, cualquiera de las partes podrá finalizar la relación sin expresar causa y sin generarse derecho a indemnización.

El empleador no podrá contratar a un mismo empleado más de una vez utilizando el período de prueba.

Las categorías profesionales y puestos de trabajo para el personal comprendido en el presente régimen serán fijadas inicialmente por la autoridad de aplicación hasta tanto sean establecidas por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares o mediante convenio colectivo de trabajo. En tanto esto suceda seguirá vigente la Res. 886/13 del MTEySS.

Queda prohibida la contratación de personas menores de 16 años. Cuando se contratase a menores de 18 años deberá exigirse de los mismos o de sus representantes legales un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo, como así también la acreditación de los reconocimientos médicos periódicos que prevean las reglamentaciones respectivas. Se deberá además requerir el cumplimiento educativo previo al inicio de la relación laboral, deberá requerir del adolescente la constancia de finalización de los estudios que por ley se consideran obligatorios o debe hacerse cargo de que este asista y finalice la escuela obligatoria. La jornada de trabajo de los adolescentes entre 16 y 18 años no podrá superar bajo ninguna circunstancia las 6 hs. diarias de labor y 36 hs. semanales. En ningún caso se podrá contratar a adolescentes que tengan 16 o 17 años bajo la modalidad sin retiro.

El Decreto **467/14** dispone en su artículo 1 que cuando “la contratación tenga por objeto sustituir transitoriamente a trabajadores que gozaran de licencias legales o

convencionales o que tuvieran derecho a la reserva del puesto, deberá indicarse en el contrato el nombre del reemplazado...”. Este mismo artículo establece además que los **contratos eventuales y de temporada** deberán celebrarse por escrito, manteniendo en ambos casos como requisito la existencia de las razones objetivas, de igual modo que lo establece el artículo 90, inciso b), de la LCT.²

Contradice, de tal modo, lo dispuesto por el artículo 6 (no reglamentado) de la ley especial, que dispone que para el personal de casas particulares la libertad de formas en materia contractual rige “cualquiera sea su modalidad”

En lo que respecta al contrato de temporada, el decreto agrega, además, una exigencia formal no mencionada por el texto legal, que tampoco es requerida para esta figura por la legislación general.

4-2 De la Prohibición del Trabajo Infantil y de la Protección del Trabajo

Adolescente:

Queda prohibida la contratación de personas menores de dieciséis (16) años. El trabajo adolescente está permitido en la República Argentina, pero con ciertas restricciones específicas para su protección. La jornada de trabajo de un/a adolescente no deberá ser superior a **seis** (6) horas diarias.

Estas restricciones constituyen obligaciones especiales para aquellos empleadores y adolescentes trabajadores de 16 y 17 años que establezcan una relación laboral en un ámbito particular.

La contratación de personas **menores de dieciocho** (18) años y **mayores de dieciséis** (16) años deberá celebrarse por escrito y registrarse ante la autoridad administrativa laboral de la jurisdicción que corresponda, acompañando copia del respectivo contrato. El empleador, previo al inicio de la relación laboral y, posteriormente cada **doce** (12) meses, deberá solicitar al/a la adolescente trabajador/a un certificado que acredite su aptitud física para desarrollar las tareas.

A su vez el empleador deberá requerir del adolescente la constancia de finalización de los estudios que por ley se consideran obligatorios. En caso que el adolescente no hubiera finalizado sus estudios obligatorios, el contrato de trabajo deberá

² “REGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE CASAS PARTICULARES COMENTADO”-Carlos Cesar Aronna

contener una **cláusula específica** mediante la cual el empleador asuma la responsabilidad de su finalización. Para ello, el empleador deberá solicitar al inicio y finalización del ciclo lectivo (marzo y diciembre de cada año), la presentación por parte del adolescente de un certificado de escolaridad que indique el resultado obtenido en el ciclo respectivo.

Los adolescentes trabajadores deberán contar con la autorización de los padres, responsables o tutores para poder trabajar. La misma tiene que ser presentada por los padres ante la autoridad administrativa laboral competente para su visado. Cuando el/la adolescente viva independientemente de sus padres deberá presentar una declaración jurada ante dicha autoridad administrativa indicando lo siguiente: nombre y apellido, CUIT o CUIL del empleador, los días, horario y lugar de trabajo y el tipo de tarea a desarrollar.

En ningún caso se podrá contratar a adolescentes que tengan dieciséis (16) o diecisiete (17) años bajo la modalidad sin retiro.

4-3 Deberes y derechos comunes para las modalidades con y sin retiro:

Derechos:

- ❖ La jornada de trabajo no podrá exceder de 8 hs. diarias o 48 hs. semanales.
- ❖ Podrá establecerse una distribución semanal desigual de las hs. de trabajo, en tanto no importe una jornada ordinaria superior a las 9 hs;
- ❖ Descanso semanal de 35 hs. corridas a partir del sábado a las 13 hs;
- ❖ Ropa y elementos de trabajo que deberán ser provistos por el empleador;
- ❖ Alimentación (comprende desayuno, almuerzo, merienda y cena) sana, suficiente y que asegure la perfecta nutrición del personal. En el anterior Régimen, el Art. 4º, inciso f, también mantenía el derecho a la alimentación del personal, la cual debía resultar “sana y suficiente” pero no comprendía, inexplicablemente, al personal con retiro. Con el nuevo esquema legal se igualan los derechos de ambos tipos de prestación, ya que aquella trabajadora con retiro que se encuentra varias horas a disposición de su empleador también tendrá derecho a gozar de una alimentación.
- ❖ Habitación amueblada e higiénica y con destino exclusivo para el personal conforme las condiciones que determine la autoridad de aplicación o la comisión

Nacional de Trabajo en Casas Particulares. El Art. 17 de la Recomendación 201 de la OIT contiene un detallado orden respecto a las prestaciones que el empleador debe otorgar cuando suministra alojamiento y alimentación al personal doméstico.³

- ❖ Obligación del empleador de contratar a favor del personal un seguro por los riesgos de trabajo;
- ❖ Descanso diario de 3 hs. continuas entre las tareas matutinas y vespertinas;
- ❖ 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 12 hs;
- ❖ Al personal sin retiro le corresponde un reposo diario de 9 hs. consecutivas como mínimo, que en caso de interrupción (por causas graves y/o urgentes) le corresponde el pertinente descanso compensatorio y el pago de hs. extras;

Deberes:

- ❖ Cumplir las instrucciones de servicio que se le impartan;
- ❖ Cuidar las cosas confiadas a su vigilancia y diligencia;
- ❖ Desempeñar sus funciones con diligencia y colaboración.

4-4 Documentación de la Empleada/o:

Es responsabilidad de los empleadores registrar a todos los trabajadores, independientemente de la cantidad de horas que trabajen, para que puedan acceder a sus beneficios sociales (aporte jubilatorio, seguro por accidentes de trabajo, obra social, entre otros). Siempre son los empleadores quienes deben realizar el registro y es un trámite 100% digital.

³Recomendación 201 de la OIT, art. 17: “Cuando se suministre alojamiento y alimentación deberían preverse, atendiendo a las condiciones nacionales, las prestaciones siguientes: a) una habitación separada, privada, convenientemente amueblada y ventilada, y equipada con un cerrojo cuya llave debería entregarse al trabajador doméstico;b) el acceso a instalaciones sanitarias, comunes o privadas, que estén en buenas condiciones; c) una iluminación suficiente y, en la medida de lo necesario, calefacción y aire acondicionado en función de las condiciones prevalecientes en el hogar; y d) comidas de buena calidad y cantidad suficiente, adaptadas, cuando proceda y en la medida de lo razonable, a las necesidades culturales y religiosas de los trabajadores domésticos de que se trate.”

Uno de los principales componentes del estatuto radica en la imperiosa necesidad de bajar el altísimo nivel de clandestinidad de la actividad. Hasta hace poco tiempo atrás, de acuerdo a los datos oficiales del ministro de Trabajo, del millón de empleadas domésticas, el 90% estaba fuera del sistema, es decir sin aportes para la obra social y la jubilación.⁴ Con el explícito objetivo de evitar maniobras de evasión y elusión, la Resolución General 3491/2013 crea el Sistema de Registros especiales de la Seguridad Social para la formalización de comunicaciones de altas, bajas y modificaciones de datos, en el sitio web.

⁴*Derechos del Personal de Casas Particulares a partir de abril de 2013-* por Nancy N. El Hay

CAPITULO V

5-1 Registración de la Trabajadora: Los pasos a seguir son los siguientes:

* Ingresa en la web de AFIP (<https://casasparticulares.afip.gob.ar/>) y cliquea el botón “INGRESAR”.

* Ingresa tu número de CUIL, CUIT o CDI y, a continuación, ingresa tu clave fiscal.

* En esa pantalla, seleccione “COMENZAR ALTA” y el sistema te solicitará que ingreses el CUIL de la trabajadora. Luego de cargar el CUIL, seleccione “BUSCAR” y el sistema mostrará los datos asociados a ese número.

* Confirme los datos de la trabajadora, indica si es o no jubilada e ingresa, de manera opcional, el CBU (clave bancaria única), el teléfono y el correo electrónico. Luego de cargar estos datos, cliquea en “SIGUIENTE”.

* En esa pantalla, ingresa el domicilio de la trabajadora. Podes elegir un domicilio del listado al cliquear en “Selecciona...” o ingresar uno nuevo en el botón “NUEVO DOMICILIO DEL TRABAJADOR”. Luego de cargar los datos del domicilio de la trabajadora, cliquea en “SIGUIENTE”.

* Luego se deberán describir las características del trabajo que tu empleada va a realizar. Esto es: tipo de trabajo, horas semanales, modalidad de pago, remuneración pactada, modalidad de trabajo, fecha de ingreso y si es o no un trabajo temporal. Luego de cargar estos datos, seleccione “SIGUIENTE”. 13Registro de una trabajadora de casa particular

* Finalmente se declara la dirección en la que se realizará el trabajo. Se podrá elegir un domicilio del listado al cliquear en “Selecciona un domicilio...” o ingresar uno nuevo en el botón “NUEVO DOMICILIO DEL TRABAJADOR”. Luego de cargar los datos del domicilio de la trabajadora, cliquea en “SIGUIENTE”.

*El sistema mostrará en pantalla todos los datos ingresados, verifica que sean correctos y confirma el alta pulsando el botón “CONFIRMAR ALTA”.

* Imprimí la constancia de alta seleccionando el botón “IMPRIMIR CONSTANCIA”. El sistema emite la constancia por duplicado. Uno te corresponde a vos, como empleador, y el otro a la trabajadora.

Una vez que efectuada el alta del trabajador, se deberán realizar los pagos correspondientes a la ART que se realiza por mes adelantado. Los aportes y

contribuciones se pagarán al inicio del mes siguiente al alta. Luego se deberá tramitar la Libreta de Trabajo en el organismo de competencia; tal cual lo establecido en el Art. 16 de la Ley nº 26.844.

5-2 Dar de baja a un trabajador de casas particulares:

* Ingresa al [portal de AFIP](#) con clave fiscal. En el inicio busca la tarjeta de la trabajadora que darás de baja e ingresa a Datos del trabajador.

*Da de baja a la trabajadora: En el detalle del trabajador se deberá hacer clic en el botón gris **Baja** y el sistema te mostrará la ficha completa con todos los datos que cargaste al darla de alta. Ingresa la fecha de baja y confirma la baja.

*Imprime la constancia de baja: Recuerda que corresponde imprimir la constancia de baja por duplicado y entregarle una copia firmada a tu empleada.

*Paga los aportes y contribuciones correspondientes y genera el recibo: Al finalizar la relación laboral, además de la baja debes abonar los aportes del último período mensual trabajado.

La comunicación de baja de la empleada deberá realizarse dentro del plazo de 5 días corridos, contados a partir de la fecha, inclusive, en que se produjo la extinción de la relación laboral, por cualquier causa.

A tener en cuenta:

- Recordá hacer el trámite dentro de los **primeros diez días** del mes siguiente, ya que todos los aportes se abonan siempre “a mes vencido”. En cambio, no necesitas pagar la ART porque la abonaste a mes adelantado.
- Cuando generes el recibo de sueldo, tené presente que podrías estar obligado/a a pagar indemnización, vacaciones y/o aguinaldo.

5-3 ¿Cuáles son las sanciones ante incumplimientos de las obligaciones establecidas por la RG 3491/13?

Esta Administración Federal, en los casos que estime pertinentes, establecerá como requisito el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la RG 3491/13. Su incumplimiento, además, estará sujeto a la aplicación de las sanciones que prevé la Ley 11.683.

CAPITULO VI

6-1 Remuneración:

El salario mínimo por tipo, modalidad y categoría profesional será fijado periódicamente por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP). Hasta tanto se constituya la CNTCP el salario mínimo será fijado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. La escala de salarios para el personal con retiro y sin retiro, teniendo en cuenta la categoría, será la siguiente a partir de Noviembre de 2019:

- 1) Supervisora: cobrará 162 pesos la hora con retiro y 177 pesos sin retiro, mientras que su sueldo mensual será de 20.260 con retiro y 22.567,50 sin retiro.
- 2) Personal para tareas específicas como cocineros/as: recibirán 153 pesos la hora con retiro y 168 pesos sin retiro. El sueldo mensual quedará en 18.822,50 con retiro y 20.952,50 sin retiro.
- 3) Caseros: pasarán a percibir 144 pesos por hora y una remuneración mensual de 18.364 pesos.
- 4) Cuidadores de personas: cobrarán 144 pesos la hora con retiro y 162 sin retiro, en tanto que mensualmente cobrarán 18.364 pesos con retiro y 20.465 sin retiro.
- 5) Personal para tareas generales: 134 pesos la hora con retiro y 144 sin retiro mientras que por mes percibirán 16.514,55 y 18.364 pesos, respectivamente.

El pago de las remuneraciones deberá realizarse en días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios:

- a) Al personal mensualizado, dentro del cuarto día hábil del vencimiento de cada mes calendario;
- b) Al personal remunerado a jornal o por hora, al finalizar cada jornada o cada semana según fuera convenido.

Se deberá abonar al personal que prestare servicios en horas extras: Un recargo del 50% calculado sobre el salario habitual si se tratare de días comunes; y un recargo del 100% calculado sobre el salario habitual en días sábados después de las trece horas, en días domingo y feriados.

Además, el plus por zona desfavorable aplicado para aquellos/as trabajadores/as que lleven a cabo su actividad en las provincias del sur del país (entre ellas La Pampa) se fijó en un **25%** desde la entrada en vigencia del aumento.

Es importante tener en cuenta que el importe obtenido corresponde a la **remuneración proporcional tomando como base el salario mensual de jornada completa** (48 horas semanales). Esto quiere decir lo siguiente: si una empleada doméstica trabaja 25 horas a la semana, el sueldo se obtendrá dividiendo el sueldo mensual por 48 y multiplicándolo por 25.

Por las gratificaciones abonadas al personal de casas particulares el empleador no debe ingresar ni aportes ni contribuciones, dado que tanto los aportes como las contribuciones se fijan sólo en función de la condición del trabajador (activo, menor, jubilado), y la cantidad de horas semanales trabajadas.

En los casos que se paguen gratificaciones, se deben reflejar dichos importes abonados en el campo "monto de la retribución" del recibo de sueldo del *Formulario 102/RT*.

6-2 De la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares:

La creación de la Comisión Nacional de Trabajo de Casas Particulares (CNTCP) tiene directa incidencia respecto de los derechos y deberes del personal de casas particulares, pues expresamente se faculta a la Comisión a fijar, entre otras cuestiones condiciones generales de trabajo para el personal, y específicamente para la modalidad sin retiro, a establecer la distribución de las pausas y descansos.

Además se faculta a dictar normas sobre las condiciones mínimas a las que deberán ajustarse las prestaciones de alimentación y vivienda a cargo del empleador y a promover el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad del personal del presente régimen.

6-3 Beneficio. Bono:

A través de la [Resolución 4/2019](#) se establece una asignación extraordinaria no remunerativa para el personal de casas particulares. El monto del bono se establecerá según la cantidad de horas semanales trabajadas y se abonarán en dos cuotas:

- \$3.000: para el personal que cumpla una jornada de más de 16 horas semanales. El pago será en dos cuotas de \$ 1.500 durante los meses de octubre y diciembre de 2019.

- \$1.500: para el personal que cumpla una jornada de menos de 16 horas y más de 12 horas semanales. El pago será en dos cuotas de \$ 750 durante los meses de octubre y diciembre de 2019.
- \$1.000: para el personal que cumpla una jornada de menos de 12 horas semanales. El pago será en dos cuotas de \$ 500 durante los meses de octubre y diciembre de 2019

6-4 Sueldo Anual Complementario:

El Sueldo Anual Complementario (SAC) es definido por la Ley 23041. Es equivalente a la doceava parte del total de las remuneraciones, en los términos de la LCT, que han sido percibidas por el trabajador en el año calendario. La metodología de cálculo consiste en el 50% (cincuenta por ciento) de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de cada uno de los semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año.

A los efectos del cálculo del SAC, para determinar la mayor remuneración mensual del semestre se deben considerar todos los conceptos remunerativos devengados en el semestre que corresponda. Están excluidos los beneficios sociales, las sumas no remunerativas y los conceptos indemnizatorios.

Para poder determinar la segunda cuota del sueldo anual complementario, el empleador deberá estimar el salario correspondiente al mes de diciembre. Si dicha estimación no coincidiera con el salario efectivamente devengado, se deberá recalcular la segunda cuota del sueldo anual complementario, integrándose al salario del mes de diciembre la diferencia que resultare entre la cuota devengada y la cuota abonada el 18 de diciembre.

Si **la prestación de servicios es inferior a los seis meses**, deberá liquidarse en forma proporcional a los meses trabajados (Ley de Contrato de Trabajo). Ejemplo: Si solo trabajó 4 de los últimos 6 meses, corresponderá abonarle como SAC el 66,67 % (4 meses / 6 meses) del 50% del mejor sueldo de los últimos 4 meses.

En el régimen anterior, el sueldo anual complementario también se reconocía en el artículo 10 del Decreto Ley 326/56.

6-5 Recibo de pago:

El Art. 21 de la Ley 26.844 establece el contenido mínimo obligatorio del recibo de pago. El recibo será confeccionado en doble ejemplar, debiendo el empleador hacerle entrega de uno de ellos con su firma a la empleada/o.

En la página web de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) es posible obtener el modelo de recibo tipo de pago obligatorio elaborado por el organismo público recaudador. Se trata del Formulario 102/B denominado “Volante de Pago trabajador de casas particulares. Aportes y Contribuciones”.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) confeccionarán un modelo de recibo tipo de pago obligatorio.

El pago deberá efectuarse en dinero en efectivo. De no ser posible por alguna disposición legal contraria, el pago se deberá realizar mediante cheque a la orden de la empleada/o y/o por depósito bancario sin costo alguno para el personal.

Según estipula el Art. 19 de la Ley 26.844, el pago de las remuneraciones debe llevarse a cabo en días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios, previsión que se asemeja a lo normado en el primer párrafo del Art. 129 de la Ley de Contrato de Trabajo.

La norma establece los siguientes plazos dentro de los cuales debe abonarse el salario, los que se distinguen de acuerdo a la periodicidad pactada para el pago de la retribución, esto es, si se trata de personal remunerado en forma mensual, por día o por hora. Respecto del personal mensualizado el pago debe realizarse 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.

Todo pago en concepto de salario u otra forma de remuneración deberá instrumentarse mediante recibo firmado por el dependiente.

CAPITULO VII

7-1 Aportes, Contribuciones y ART:

Los aportes están a cargo del trabajador/a y las contribuciones están a cargo del empleador. Los importes mensuales a pagar en concepto de aportes y de contribuciones se determinan dependiendo de las horas semanales trabajadas y la condición de los trabajadores (activo o jubilado).

Los conceptos, cuando se ingresen, tendrán los siguientes destinos (**Art. 2 RG 3693/1**):

1. Aportes: Al Sistema Nacional del Seguro de Salud.
2. Contribuciones: Al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA)
3. Cuota Riesgos del Trabajo: A la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (A.R.T.) por la que se opte o la que se asigne de oficio ante la falta de opción.

Si la trabajadora presta servicios en más de una casa, cada uno de los empleadores debe realizar el pago de aportes y contribuciones, según la cantidad de horas semanales que trabaje para cada uno.

Para acceder a la obra social, es necesario contar con un aporte mínimo equivalente a 16 horas semanales de trabajo. Si la empleada trabajara en más de una casa, podrá sumar los aportes de los distintos empleadores. Si así y todo no llegara al mínimo de esas 16 horas semanales, tendrá que pagar la diferencia para acceder a la obra social. Podrá incorporar a tus familiares directos a la obra social, abonando un aporte adicional por cada uno de ellos.

Los aportes y contribuciones del servicio doméstico aumentarán 51% en 2020 de acuerdo a lo establecido en el artículo 2 de la Resolución General AFIP 4.180. "La mencionada resolución fijó los importes para el año 2018 y estableció en dicho artículo que los importes de aportes y contribuciones, con excepción de los correspondientes a la Cuota de Riesgo del Trabajo, se incrementarán anualmente en forma automática, en igual proporción y en la misma oportunidad en que se realice la actualización de las cotizaciones previsionales fijas correspondientes al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes", señala el consultor tributario Marcos Felice.

7-2; Cómo se deben pagar los aportes, contribuciones y ART?

Hay tres opciones para abonar:

1. Por ventanilla, en un banco, Rapipago o similar, que cobren impuestos de AFIP. En este caso hay que imprimir los formularios (se puede completar en forma interactiva o a mano) y presentarlo para pagar.
2. A través de la página web de cada banco (Homebanking). En este caso, hay que elegir la opción “AFIP Doméstica Activa...” por la cantidad de horas que corresponda.
3. A través del Volante Electrónico de Pago (VEP). Para esto, hay que ingresar en el sitio web de AFIP con clave fiscal, en el Simplificación Registral – Registros Especiales de Seguridad Social, opción Personal de Casas Particulares; el mismo lugar donde se dio de alta a la empleada. Allí generamos el Volante Electrónico de Pago. Luego, podemos pagarlo en el sitio de www.pagomiscuentas.com.ar o de Link Pagos; o en el Homebanking de nuestro banco.

Para el pago de aportes voluntarios para el Régimen Jubilatorio para acceder a un futuro beneficio previsional, aporte adicional cobertura de Obra Social: F575.

Los volantes de pago **F 102/RT**, **F 575/RT** y **F 1350** cubiertos por los responsables, no serán considerados como comprobantes de pago.

7-3 Valores vigentes a partir del período 11/2019. Resol. Conj. (SRT/SSN) 2/2019:

Por cada trabajador activo:

- Mayor de 18 años:

Horas trabajadas semanalmente	Importe a pagar	Importe de cada concepto		ART desde 01/11/2019
		Aportes	Contribuciones	
Menos de 12	\$ 271,64	\$ 55,91	\$ 19,73	\$ 196
Desde 12 a menos de 16	\$ 457,05	\$ 103,59	\$ 39,46	\$ 314
16 o más	\$ 1.230,55	\$ 689,00	\$ 57,55	\$ 484

El 10% del aporte de \$ 689,00.- previsto en los cuadros anteriores, se destinará al Fondo Solidario de Redistribución establecido por el Artículo 22 de la Ley N° 23.661 y sus modificaciones.

- Menores de 18 años pero mayores de 16 años:

Horas trabajadas semanalmente	Importe a pagar	Importe de cada concepto		ART desde 01/11/2019
		Aportes	Contribuciones	
Menos de 12	\$ 251,91	\$ 55,91	----	\$ 196
Desde 12 a menos de 16	\$ 417,59	\$ 103,59	----	\$ 314
16 o más	\$ 1.173,00	\$ 689,00	----	\$ 484

Por cada trabajador jubilado:

Horas trabajadas semanalmente	Importe a pagar	Importe de cada concepto		ART desde 01/11/2019
		Aportes	Contribuciones	
Menos de 12	\$ 215,73	----	\$ 19,73	\$ 196
Desde 12 a menos de 16	\$ 353,46	----	\$ 39,46	\$ 314
16 o más	\$ 541,55	----	\$ 57,55	\$ 484

7-4 ¿Cómo se debe proceder en caso de haber pagado dos veces el mismo período?:

Se deberán presentar en la agencia de AFIP los siguientes elementos:

- **Formulario 399** de reimputación de pago.
- Original y copia de los comprobantes de pago.

Opcionalmente, se podrá presentar una Multinota (**F. 206/M**) en caso que pretenda comunicar o dar alguna explicación de la solicitud que efectúa.

La solicitud puede ser presentada:

- Por el/la trabajador/a, en la agencia de AFIP que corresponda a su domicilio

- Por el/la empleador de casas particulares, en la agencia de AFIP en la que se encuentra inscripto/a. En caso de no registrar inscripción en la agencia AFIP que corresponda a su domicilio.

7-5 ¿Qué pasa si se pagó fuera de término?: (Art. 6 RG 3693/14)

Cuando las sumas de los aportes y/o contribuciones o, en su caso, cuotas con destino al Sistema de Riesgos del Trabajo, se paguen con posterioridad a la fecha de vencimiento, corresponderá también ingresar intereses resarcitorios. Para realizar el cálculo de los intereses correspondientes, se deberá acceder a: <https://serviciosweb.afip.gob.ar/genericos/CalculoInteres/resarcitorios.aspx>.

7-6 En el caso de personal de casas particulares que tiene más de un empleador, ¿Cómo deben ingresar las contribuciones patronales dichos empleadores?

El régimen de seguridad social debe ser cumplido por cada uno de los empleadores de trabajadores de casas particulares en forma independiente en función de las horas trabajadas por cada trabajador (Art. 2 RG 3693/14).

CAPITULO VIII

8-1 Vacaciones:

El trabajador gozará de un período de licencia anual ordinaria de vacaciones pagas, conforme la retribución normal y habitual de:

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

Para tener derecho cada año al período de licencia establecido precedentemente, la trabajadora/or deberá haber prestado servicios durante seis (6) meses del año calendario o aniversario respectivo con la regularidad propia del tiempo diario y semanal de trabajo correspondiente a la modalidad de prestación contratada. En su defecto, 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.

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.

Para su cálculo se toma la antigüedad que tenga el empleo al 31 de diciembre del año al que corresponden: SE ABONA al inicio de las mismas y SE CALCULA multiplicando el número de días que hubiera tenido que prestar servicios en el período de vacaciones por el salario diario percibido.

8-2 Accidentes y Enfermedades Inculpables:

Entre las muchas carencias que desde una perspectiva protectoria podían imputarse al decreto 326/56, la ausencia de una adecuada cobertura en el supuesto de enfermedades ajenas al trabajo era sin duda una de las más notables. En su Art. 4° preveía la “licencia paga por enfermedad” únicamente para el personal sin retiro, limitándola a un total de 30 días en el año e imputando a cuenta del empleador los costos de la atención médica. En cambio, para el personal con retiro no se regulaba beneficio alguno, quedando su existencia y medida librada al ámbito de la estipulación contractual o a los usos.⁵

El Art. 34 de la Ley 26.844 se limita a reproducir el texto del Art. 208 de la LCT en su primera proposición; pero no prevé, en cambio, que tales plazos se dupliquen en caso de que el dependiente tenga cargas de familia. Por enfermedad y enfermedades inculpables le corresponde licencia paga:

- Hasta 3 meses al año si la antigüedad es menor a 5 años
- Hasta 6 meses si la antigüedad es mayor a 5 años.

La empleada/o, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente inculpable y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitada de concurrir a prestar servicios por alguna de esas causas o en la primera oportunidad que le fuere posible hacerlo. La norma no menciona a texto expreso que el trabajador pierde el derecho al salario si omite dar el aviso.

En materia de remuneración es la contenida en el segundo párrafo del Art. 37, es decir, que el trabajador o trabajadora gozan de una *garantía de indemnidad salarial* conforme a la cual en ningún caso podrán percibir una remuneración inferior a la que le correspondía si hubieran trabajado normalmente.

Al importe percibido al ocurrir la interrupción del servicio deberán en consecuencia adicionarse todos los incrementos que para su categoría se hubieren asignado durante la licencia, cualquiera sea su fuente (estatal, profesional, contractual).

⁵DE CELLIS, Francisco, en *Tratado de Derecho del Trabajo*, dir. Por Mario Ackerman, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2006.

8-3 Licencias Especiales:

El personal de casas particulares goza de las siguientes licencias:

- Nacimiento de Hijo en el caso de trabajador varón: 2 días corridos.
- Maternidad: 90 días corridos.
- Matrimonio: 10 días corridos
- Fallecimiento de cónyuge o conviviente, de hijos o padres: 3 días corridos.
- Fallecimiento de hermano: 1 día.
- Para rendir examen: 2 días corridos por examen, máximo 10 días por año calendario. (Solo para aquellos trabajadores que presten servicios por 16 hs. o más. En los demás casos es proporcional al tiempo de trabajo semanal.)

8-4 Protección de la maternidad y matrimonio:

Dentro de los derechos que reconoce la nueva ley se encuentra la protección de la maternidad y al matrimonio que fueron injustamente omitidos en el Decreto 326/56.

La maternidad es un acontecimiento en la vida de una mujer que provoca un sinnúmero de modificaciones y que en supuestos como el que se analiza clamaba al cielo otorgar protección legal a este colectivo de trabajadoras.

Durante el tiempo de licencia por maternidad se produce la suspensión bilateral del contrato de trabajo, dado que no resultan exigibles las obligaciones recíprocas de ambas partes: disposición de la fuerza de trabajo a favor del empleador y pago del salario.

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días corridos anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días corridos después del mismo. Sin embargo la empleada podrá optar para que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días corridos; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino 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.

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; y también deberá informarlo a la Anses.

La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados y gozará de las asignaciones que le confieran los sistemas de la seguridad social. Se garantiza a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la comunicación correspondiente.

El período durante el cual la trabajadora goza de la licencia por maternidad no se debe tener en cuenta para el cálculo del SAC ya que durante dicho período la trabajadora no percibe remuneración sino una asignación familiar por maternidad. Teniendo en cuenta que dicha asignación no tiene carácter remunerativo y para el cálculo de la misma no se tiene en cuenta la incidencia del SAC, dicho período no se debe considerar para la liquidación del sueldo anual complementario.

El goce de esta licencia percibiendo el sueldo es reconocido y queda a cargo de la Seguridad Social, con fundamento en la protección estatal ante la mayor vulnerabilidad del sector.

Se garantiza a la trabajadora la estabilidad en el trabajo y en el caso de tener que ausentarse por un tiempo mayor por consecuencia de una enfermedad vinculada al embarazo o parto pasara a gozar de una licencia por enfermedad inculpable, conforme al Art. 34 de la Ley 26.844.

Cuando el despido obedeciera a razones de maternidad o embarazo, el empleador abonará una indemnización equivalente a un (1) año de remuneraciones que se acumulará a la establecida para el caso de despido sin justa causa.

Igual indemnización percibirá la empleada/o cuando fuera despedida por causa de matrimonio.

La Ley de Contrato de Trabajo permite que al finalizar los 90 días de licencia por maternidad todas las empleadas, puedan extender otros 3 meses la licencia. Los plazos de excedencia no se computarán como tiempo de servicio y sin goce de sueldo. Como la ley 26.844 no se incorporó una norma similar respecto al período de excedencia, considero de aplicación del Art. 2 de la LCT en este caso concreto.

8-5 Régimen de Asignaciones Familiares:

Las empleadas/os del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares se encuentran incluidas en el inciso c) del artículo 1° de la Ley 24.714, siendo beneficiarias de:

- **Asignación por Embarazo para Protección Social:** Cobro mensual por el embarazo desde las 12 semanas de gestación hasta el nacimiento sin interrupción del embarazo, que no cuenten con cobertura social y se encuentren en situación de vulnerabilidad. En caso de gestación múltiple, se abona una sola asignación, dado que lo que se está cubriendo con esta prestación es el cuidado de su embarazo;
- **Asignación Universal por Hijo para Protección Social:** el cobro de la asignación es sin límite de edad y se liquida un monto especial y,
- La percepción de la **Asignación por Maternidad** establecida por el inciso e) del artículo 6° de la presente ley (durante los 90 días que dura la licencia por maternidad y hasta 270 días si el bebé tiene síndrome de Down).

La asignación por maternidad consistirá en el pago de una suma igual a la remuneración que la trabajadora hubiera debido percibir en su empleo, que se abonara durante el período de licencia legal correspondiente. Para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de tres meses (Art. 11 Ley 24.714). Si se adquiere dicha antigüedad con posterioridad a la fecha en que iniciaste la licencia, recibís este pago por los días que te quedan de la licencia pre-parto y/o post-parto, a partir de la fecha en que alcanzaste la antigüedad exigida.

Durante el período en que la trabajadora percibe la Asignación por Maternidad para la Protección Social, el empleador no abona sueldo, aportes a la Seguridad Social, ni ART, correspondientes por Formulario AFIP 102/RT. Es importante que la trabajadora se encuentre registrada y que el empleador haya denunciado a la AFIP la real remuneración de la trabajadora, debiendo entregar copia de ello a la trabajadora. La Anses no paga Aguinaldo ni vacaciones. Para tramitar la asignación, la trabajadora debe presentarse en las oficinas de ANSES, previo a sacar un turno a través del sitio.

Las trabajadoras del servicio doméstico pertenecientes a la economía informal (personal no registrado) tienen derecho a percibir las Asignación por Embarazo para

Protección Social y la Asignación por Maternidad para la Protección Social, siendo sus montos limitados al Salario Mínimo Vital y Móvil. Debe dirigirse a Anses para corroborar datos.

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

8-6 Preaviso:

Una vez iniciado el contrato de trabajo, este no podrá ser disuelto por voluntad de ninguna de las partes sin previo aviso:

- ❖ en el caso de la trabajadora/or: con 10 días de anticipación;
- ❖ en el caso del empleador deberá preavisar con una antelación de 10 días, si la antigüedad del empleado fuera inferior a 1 año, y 30 días si fuera mayor.

Durante el plazo del preaviso el personal sin retiro gozará de 10 hs. semanales remuneradas para buscar nueva ocupación. Dicha licencia ya había sido prevista por el Decreto Ley 326/56.

Cuando el empleador omita el preaviso o lo otorgue de manera insuficiente deberá abonar una indemnización equivalente a la remuneración que hubiere debido abonar durante los plazos que se citan anteriormente, en función de la antigüedad del personal despedido. La norma no hace mención a la omisión por parte de la empleada/o, y sus consecuencias posibles.

La Ley 26.844 extiende el plazo de preaviso frente a situaciones de despido, en comparación con el anterior Decreto-Ley que regulaba la actividad, y determinaba un plazo de cinco días de anticipación si la antigüedad del empleado fuera inferior a dos años y diez cuando fuere mayor.

CAPITULO IX

9-1 Modos de Extinción del Contrato de Trabajo: Supuestos

La norma de 1956 sólo preveía como causas de extinción de contrato: el despido justificado, el despido incausado y el despido indirecto.⁶

La sanción del nuevo régimen a través de la Ley 26.844 trae consigo la incorporación de casi todas las causales previstas en la Ley de Contrato de Trabajo. Dichas causales fueron agregadas en el artículo 46; el cual establece:

❖ Mutuo Acuerdo: las partes deben formalizar el acto solo ante autoridad judicial o administrativa competente. A diferencia de la LCT no se ha previsto que pueda llevarse a cabo mediante escritura pública. No hay consecuencias indemnizatorias previstas, al menos en el régimen general de la LCT, para este modo de extinción.

Es que la extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, valga la redundancia, solo es un modo de terminación del contrato y no la ocasión para extinguir todo tipo de obligaciones derivados del mismo. Así lo ha señalado la doctrina, afirmando Scotti que "la mera enunciación del instituto "extinción por mutuo acuerdo", arroja una idea acabada en punto a que no significa otra cosa que el acto jurídico bilateral mediante el cual las partes extinguen la relación laboral".⁷

❖ Por Renuncia del dependiente: la renuncia al empleo constituye un acto de voluntad unilateral del trabajador mediante el cual se disuelve el contrato de trabajo. La renuncia deberá formalizarse mediante telegrama, carta documento o manifestación personal ante la autoridad administrativa o judicial. Para que la renuncia sea válida debe haber sido notificada al empleador, por lo que si no llega al conocimiento de éste, carece de validez legal.

De cualquiera de esos modos en que se efectúe la renuncia producirá efectos a partir del momento en que ingrese en la esfera de conocimiento del empleador. Ese carácter recepticio que califica a la renuncia impone dos consecuencias: a) hasta que la renuncia no llega a conocimiento del empleador puede ser retractada por la

⁶Las previstas se ubicaban en la clasificación que hizo HERRERA Enrique, siguiendo a CALDERA Rafael- dentro de aquellas causales de extinción que responden a la voluntad unilateral de las partes del contrato.

⁷Scotti, Héctor Jorge, Extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, cit., pág. 45.

dependiente; b) una vez que la renuncia arriba a conocimiento del principal, no puede ser revocada, salvo acuerdo (expreso o tácito) de las partes.⁸

❖ Por muerte de la Empleada/o: la muerte del trabajador provoca la extinción automática del contrato, esto quiere decir que a partir del fallecimiento del dependiente el contrato ha finalizado. Sus causahabientes conforme el sistema previsional vigente tendrán derecho a percibir una indemnización del 50% de la prevista en caso de indemnización por despido. El art 248 LCT expresa que las personas enumeradas en el al art 38 del Dto. Ley 18037/68 son los derechohabientes del trabajador fallecido.

❖ Jubilación de la trabajadora o el trabajador: reunidos los requisitos, el empleador podrá intimar al trabajador a que inicie los trámites pertinentes. Finalizados los trámites o vencido el plazo concedido para realizarlo, el contrato de trabajo quedará extinguido sin obligación para el empleador del pago de la indemnización por antigüedad que prevean las leyes o estatutos profesionales. Resulta aplicable lo previsto en los Art. 252 y 253 de la LCT y modificatorias.

Según Eduardo Loustanau, él o la trabajadora, ya obtenido un beneficio previsional de cualquier régimen, volviere a prestar servicios en relación de dependencia, el empleador podrá extinguir el contrato invocando esa situación (la de ser ya titular de un beneficio previsional). En ese caso tiene obligación, como señala el artículo 253 de la LCT, de otorgar el correspondiente preaviso y abonar la indemnización en razón de su antigüedad.

❖ Por muerte del empleador: a diferencia del régimen anterior, que no trataba el fallecimiento del empleador como causal de finalización del contrato, la Ley 26.844 lo aborda expresamente en el inciso e) del artículo 46.

El personal tendrá derecho a percibir el 50% de la indemnización prevista en caso de indemnización por despido (Artículo 247 LCT). Si no se ha abonado la indemnización, el trabajador deberá reclamarla a sus herederos, demandando a la sucesión del fallecido, quienes responderán con los bienes de la sucesión del empleador, no con sus propios bienes.

⁸EDUARDO LOUSTANAU "Extinción del contrato e indemnizaciones en el contrato de Trabajo Doméstico" – Revista de Derecho Laboral.

Cuando la prestación de servicios continúe en beneficio de los familiares, convivientes o parientes del causante por un lapso mayor a 30 días corridos desde el fallecimiento de éste, se entenderá que la relación laboral constituye continuación de la precedente, computándose a todos los efectos legales y convencionales la antigüedad adquirida en la relación preexistente y las restantes condiciones de trabajo. Lo mismo se aplica en caso de muerte de la persona cuya asistencia personal o acompañamiento hubiera motivado la contratación.

-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

-Incapacitación permanente y definitiva (Art. 212 LCT)

El mutuo acuerdo	}	No general derecho a indemnización.
Renuncia		
Plazo menor a un año		
Despido con justa causa		
Jubilación		
Despido en período de prueba		
Fuerza mayor	}	Generan derecho a una indemnización reducida. (Artículo 247 LCT)
Muerte del trabajador		
Muerte del empleador		
Muerte de la persona asistida		
Incapacidad	}	Generan derecho a una indemnización plena.
Despido indirecto		
Incapacidad absoluta	}	Generan derecho a una indemnización agravada
Despido por maternidad		
Despido por matrimonio		
Despido en la enfermedad		
Despido en relación mal registrada		

9-2 En caso de que el trabajador/a se encuentre jubilado/a ¿Se debe declarar dicha condición en el servicio?

Sí, esta condición deberá ser declarada al darse de alta un nuevo empleado/a o bien, cuando se produzca la novedad.

En caso de altas de un personal de casas particulares, dicha condición deberá ser declarada en el primer paso, al registrarse el trabajador.

De requerir realizar una modificación incorporando dicha condición, se deberá seguir el siguiente procedimiento:

- 1.- Acceder con clave fiscal al servicio "Personal de casas particulares".
- 2.- Dentro del menú "Inicio", en la tarjeta correspondiente al empleado/a por el cual se desea modificar la información, se deberá seleccionar el botón "Datos del trabajador"
- 3.- Se deberá seleccionar el botón "Modificar datos" y luego el botón "Modificar" dentro del cuadro "Datos personales del trabajador".

9-3 Integración mes de Despido:

El artículo 44 de la ley 26.844 establece que en los casos en que el/la empleador/a dispusiere el despido sin preaviso y el mismo no coincidiese con el último día del mes, deberá abonar una indemnización equivalente a los salarios que hubiere debido pagar hasta la finalización del mes en que se produjo el despido.

9-4 Indemnización por despido:

Se calcula teniendo en cuenta 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 servicios si este fuera menor. En ningún caso la indemnización podrá ser inferior a un mes de sueldo.

9-5 Agravamiento por falta de Registración:

La Ley prevé la duplicación de la indemnización por despido cuando se tratare de una relación de trabajo que al momento del despido no se encontraba registrada o lo estaba en forma deficiente.

CAPITULO X

10-1 ¿Cómo influye en el Impuesto a las Ganancias?

A efectos de la determinación del Impuesto a las Ganancias, las personas de existencia visible y las sucesiones indivisas, ambas residentes en el país, que revistan el carácter de empleadores con relación al personal de casas particulares, podrán deducir de la ganancia bruta gravada de fuente argentina del año fiscal, el total de los importes abonados en el período fiscal en concepto de:

- a) Contraprestación de los servicios prestados;
- b) Contribuciones patronales.

Dicho cómputo no podrá exceder la suma equivalente a la de la ganancia no imponible anual. La deducción se deberá informar en el Formulario 572 web ([SIRADIG](#)). El límite anual del monto deducible es igual al de la ganancia no imponible (período fiscal 2018: \$ 66.917,91; período fiscal 2019: \$ 85.848,99). En caso de no contar con el servicio SIRADIG-Trabajador, se podrá dar de alta a través del servicio **“Administrador de Relaciones de clave fiscal”**.

El F. 572 - **SIRADIG** es un servicio web que le permite al trabajador informar datos de los conceptos que pretenda deducir o informar como pagos a cuenta en el régimen de retención del Impuesto a las Ganancias, así como también informar otros ingresos obtenidos en caso de pluriempleo.

Esta información es remitida por internet, mediante clave fiscal con nivel de seguridad 2 o superior.

Debe realizarse cada año hasta el 31 de marzo - inclusive - del año inmediato siguiente al que se declara, aun cuando no haya habido ingresos, deducciones o nuevas cargas de familia para informar.

El Mínimo no Imponible para el período 2019 es el siguiente:

Meses	Todo el País excepto Patagonia	Zona Patagónica	Meses	Todo el País excepto Patagonia	Zona Patagónica
Enero	7.154,08	8.727,98	Julio	50.078,58	61.095,87
Febrero	14.308,17	17.455,96	Agosto	57.232,66	69.823,85
Marzo	21.462,25	26.183,36	Septiembre	64.386,74	78.551,83
Abril	28.616,33	34.911,92	Octubre	71.540,83	87.279,81
Mayo	35.770,41	43.639,90	Noviembre	78.694,91	96.007,79
Junio	42.924,50	52.367,89	Diciembre	85.848,91	104.735,77

CAPITULO XI

11-1 Sistema de Riesgos del Trabajo:

La sanción de la Ley 26.844 incluyó a los trabajadores en el régimen de las leyes 24.557 (Ley de Riesgos del Trabajo) y 26.773 (Régimen de ordenamiento de la reparación de los daños derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales).

Teniendo en cuenta que el decreto 491/97 establece:

Artículo 1° — (Reglamentario del artículo 2°, apartado 2, inciso a)⁹: “Incorpórase en forma obligatoria a los trabajadores domésticos, que prestan servicios en relación de dependencia, dentro del ámbito de aplicación de la Ley N° 24.557 sobre Riesgos del Trabajo. Dicha obligación no entrará en vigencia hasta tanto la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO dicte la normativa necesaria para adecuar el sistema establecido en la Ley citada a las características de la actividad que se incorpora”. Hay que considerar que a pesar de esta normativa que imponía la reglamentación, esto nunca llegó a concretarse.

Su inclusión en el sistema de riesgos se hizo esperar. La demora se debió a numerosas causas. Una de ellas quizás sea que los empleadores no ven la necesidad de formalizar la relación con el personal del servicio doméstico. Esperan que, en el hogar, el intercambio de servicios se produzca por respeto, afecto o sentido del deber, y no sobre la base de una relación contractual. Así, habitualmente, la esfera privada se considera ajena a la lógica mercantilista del mercado de trabajo y a la vigilancia del estado.¹⁰

¿Corresponde la contratación de un seguro para el/la trabajador/a?

Los empleadores/as deberán asegurar en una ART a los empleados de casas particulares con o sin retiro, por los riesgos de accidentes de trabajo. El pago de la cuota mensual a cargo del empleador deberá efectuarse a partir del momento de la afiliación, así lo establece la Resolución 2224/14 de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo (SRT). La ART se hace cargo de: la atención médica inmediata, pagar el

⁹B.O.: 4/6/97

¹⁰OIT, *Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico: panorama de la labor de la OIT*

suelo mientras se está en tratamiento y pagar las indemnizaciones que correspondan.

La cuota dependerá del rango de horas semanales de trabajo del empleado/a, tal como rige para el Sistema de Seguridad Social, según el F102 de AFIP. El pago de la cuota de la ART se hará efectivo a través del F102 junto al resto de las cargas sociales.

¿Es obligatorio que el empleador contarte un seguro de vida?

Si bien la ley 26.844 no lo contempla, el **personal de casas particulares debe estar cubierto por un seguro de vida de carácter obligatorio en caso de fallecimiento**, al igual que el resto de los trabajadores. Este es un requisito que surge a partir de que se contrata la cobertura de una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART). Se recomienda comprobar el cumplimiento de esta obligación, o de lo contrario consultar en la compañía de seguros como debe llevarse a cabo.

¿En qué consiste el seguro de vida obligatorio para personal de casas particulares?

El Seguro Colectivo de Vida Obligatorio es una cobertura que el empleador debe contratar a favor de sus empleados en forma obligatoria. Este seguro **cubre el riesgo de muerte del trabajador** en relación de dependencia (no así la invalidez o los accidentes, los cuales están previstos en la ART). **El empleador que no lo contrate deberá pagar el beneficio del seguro en caso de muerte de la empleada doméstica**. Esta prestación es independiente de todo otro beneficio social, seguro o indemnización de cualquier naturaleza fijada en las convenciones colectivas, leyes de seguridad social o del trabajo.

Los trabajadores que presten servicios para más de un empleador, tienen derecho a la prestación del seguro una sola vez, quedando la contratación del mismo a cargo del empleador en que cumpla la mayor jornada mensual de trabajo, en caso de igualdad, quedará a opción del trabajador.

CAPITULO XII

12-1 Obra Social:

La obra social de la actividad doméstica es O.S.P.A.C.P. (Obra Social del Personal Auxiliar de Casas Particulares). Sin embargo, ellas pueden elegir entre una variedad de obras sociales.

Cabe destacar que si una mujer trabaja para más de un empleador, los aportes de cada uno de ellos pueden sumarse. En caso que los empleados quieran incorporar a la obra social al grupo familiar (hijos y familiares a cargo) pueden hacerlo abonando un aporte adicional por cada uno de ellos.

Para tener acceso a las prestaciones, los aportes de obra social tienen que ser iguales o superiores a la cuota establecida para la categoría **16 o más horas trabajadas semanalmente (\$689.-)**.

El trabajador/a tiene derecho a *elegir su obra social*. La misma debe garantizarle:

Atención médica, Internación y Medicamentos

El trámite es personal de la Empleada Doméstica, le corresponde al beneficiario (es decir a el/la trabajador/a) realizarlo.

Los formularios de empadronamiento deben ser presentados completos con la siguiente documentación adjunta:

- Fotocopias de la constancia de CUIT empleador. Si el empleador es trabajador en relación de dependencia, deberá presentar fotocopia de la constancia del número de CUIL o constancia de MONOTRIBUTO.
- Fotocopia de alta del Empleador del Servicio Doméstico en la AFIP.
- 2 FOTOS 4x4 (frente) de empleado.
- Los empleados extranjeros que no posean DNI deberán presentar fotocopia de residencia precaria en el país otorgada por migraciones.
- Fotocopia del CUIL del empleado.
- Fotocopia de último aporte (F102/RT o Constancia de pago de aportes).
- Fotocopia del DNI del empleado.
- Fotocopia recibo de sueldo según resolución 077/2000 Art. 1º o recibo de pago formulario 102/RT

CAPITULO XIII

13-1 Jurisprudencia:

A) La Corte resolvió que el personal de servicio doméstico de todo el país está amparado por un régimen de salarios mínimos (<https://www.cij.gov.ar/> fecha de publicación: 23/08/2018)"Recurso de hecho deducido por la parte actora en la causa Ortiz, Graciela c/ Serpa de Torres, Nidia y/o Torres, Carlos y/o quien resulte responsable s/ despido".

“La Corte Suprema revocó un fallo del Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Corrientes que se había apartado de las escalas salariales fijadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación para los empleados de casas particulares y, en consecuencia, había reducido a menos de la mitad la condena en concepto de indemnizaciones por despido adeudadas a una trabajadora doméstica.

La trabajadora reclamó ante la justicia el pago de las indemnizaciones por despido solicitando que se las calculara tomando en cuenta el salario mínimo para el personal de servicio doméstico que había establecido el Ministerio de Trabajo en el año 2009, es decir, un salario mensual de \$1.096,20.

Sin embargo, los jueces del Superior Tribunal correntino consideraron que, como su provincia no se había adherido expresamente a la reglamentación nacional y tampoco había establecido una reglamentación propia, dentro del territorio provincial había que atenerse a la remuneración libremente pactada por las partes de acuerdo con las costumbres vigentes en cada localidad (en este caso, un salario de \$480 por mes).

Finalmente, la Corte Suprema con base en lo dictaminado por la Procuración General, revocó esa decisión señalando que el régimen para el personal de servicio doméstico por entonces vigente (decreto-ley 326/56, decreto 7979/56 y resoluciones del Ministerio de Trabajo) imponía la fijación de salarios mínimos para todos los trabajadores comprendidos en esa actividad.

También puntualizó que la solución dada al caso por la justicia provincial vulneraba los derechos a la retribución justa y al salario mínimo consagrados por el art. 14 bis de la Constitución Nacional y por diversos tratados internacionales sobre derechos humanos. Se trata de prerrogativas reconocidas para todos los trabajadores del país

sin distinción de tipo de tareas o del ámbito personal o territorial en el que ellas se presten, y no resulta admisible la invocación de cuestiones relativas a la organización federal ni a supuestos vacíos normativos para frustrar su efectivo goce. Al respecto, la Corte recordó que el derecho a una retribución justa está determinado por dos factores: por un lado, la estimación económica que implica una valoración del trabajo y de su resultado, y, por el otro, la exigencia de que el trabajo le proporcione al trabajador y a su familia el sustento de una vida digna. Ello exige que la autonomía de las partes para establecer el importe de la remuneración esté limitada por disposiciones de orden público laboral que fijan un piso salarial mínimo. La fijación del salario mínimo es, según la Organización Internacional del Trabajo, un componente necesario de toda política establecida para eliminar la pobreza y garantizar la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y sus familias.”

B) Conflicto de competencia. Accidente de trabajo. Accidente in itinere. Personal de casas particulares. Ley 26.844(<https://www.erreius.com/>Se determina la competencia de la justicia nacional del trabajo para entender en el reclamo incoado por una trabajadora de casas particulares contra la Aseguradora de Riesgos del Trabajo derivada de un accidente in itinere ocurrido en la Provincia de Buenos Aires, que fundó en el régimen de responsabilidad de las leyes 24.577 y 26.773. Ello así, al juzgarse que se trataba de cuestiones cuya resolución competía al poder jurisdiccional y no al tribunal administrativo creado por la ley 26.844)

“Buenos Aires, 31 de octubre de 2017.-

Autos y Vistos:

De conformidad con lo dictaminado por la señora Procuradora Fiscal subrogante, se declara que resulta competente para conocer en las actuaciones el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo n° 15, al que se le remitirán. Hágase saber al Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.

RICARDO LUIS LORENZETTI

ELENA I. HIGHTON de NOLASCO

CARLOS FERNANDO ROSENKRANTZ

Suprema Corte:

-I- El Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo n° 15 y el Tribunal de Trabajo del Personal de Casas Particulares, discrepan sobre su competencia para entender en estas actuaciones, donde la parte actora demanda a la aseguradora de riesgos del trabajo una indemnización por un supuesto accidente ocurrido el 14/08/2015 (v. fs. 6/22).

El juzgado laboral entendió que el reclamo de la actora -empleada de casas particulares- se circunscribe a la ley 26.844, la que no excluye de su marco a las prestaciones de la ley 24.557, por lo que declinó intervenir basada principalmente en los artículos 1, 51, 56, 72 y 74 del Régimen para el Personal de Casas Particulares (cfse. fs. 26/27).

A su turno, el tribunal administrativo adujo que la ley 26.844 sólo le otorga competencia en los conflictos derivados de las relaciones de empleo doméstico que se hayan verificado en Capital Federal y, en el caso, la actora prestó servicios en un hogar ubicado en territorio bonaerense. Agregó que carece de jurisdicción en materia de responsabilidad por riesgos laborales y que la actora postuló la inconstitucionalidad de normas de las leyes 24.557 y 26.773 cuyo juzgamiento corresponde exclusivamente a la justicia (v. fs. 29/32).

Ratificada la declinatoria por el magistrado nacional (fs. 36 a 38), se configuró un conflicto negativo de competencia que incumbe zanjar a V.E., conforme al artículo 24, inciso 7°, del decreto-ley 1285/1958, texto según ley 21.708 (cfse. Fallos: 300:1273).

-II- En primer lugar, y a fin de resolver cuestiones de competencia, ha de estarse a la exposición de los hechos que la actora realiza en la demanda, y después, en tanto se adecue a ellos, al derecho que invoca como fundamento de su pretensión (cf. Fallos: 330:628).

En autos, la reclamante, quien efectuaba tareas de limpieza en un hogar particular de la provincia de Buenos Aires (Banfield), denunció haber sufrido un accidente in itinere en Florencio Varela, por el cual reclama a Experta ART S.A. -ex La Caja ART S.A., domiciliada en la ciudad de Buenos Aires-, las prestaciones que otorga el régimen de responsabilidad de las leyes 24.577 y 26.773. A esos efectos, cuestionó la validez de diversos preceptos del ordenamiento sustantivo (fs. 4, formulario 102/B, y fs. 6/22).

En este punto, procede recordar que el artículo 51 de la ley 26.844 prevé que el Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, dependiente del Ministerio de Trabajo de la Nación, será el organismo competente para intervenir en los conflictos que se deriven de las relaciones regladas por esa ley que se hayan desenvuelto en la Capital Federal.

Por su parte, el artículo 74 de ese ordenamiento determina que las trabajadoras/es comprendidas en dicha norma serán incorporadas al régimen de las leyes 24.557 y 26.773, en el modo y condiciones que se establezca por vía reglamentaria, para alcanzar en forma gradual y progresiva las prestaciones contempladas en ese sistema, en función de las particularidades del estatuto.

En el marco descripto, entiendo de aplicación la jurisprudencia de V.E. conforme a la cual no puede alterarse la competencia que procede razonablemente atribuir al tribunal administrativo, asignándole facultades para resolver cuestiones que le están reservadas al poder jurisdiccional. Y es que el artículo 51 de la ley 26.844 ha sido concebido para ceñir la potestad a los rubros que se fundan en su estructura estatutaria y en su marco territorial, respecto del empleador doméstico. Atento a lo reseñado supra, y ponderando el carácter excepcional del tribunal administrativo que intervino, el reclamo referido deberá sustanciarse ante la Justicia Nacional del Trabajo (cf. doctrina de Fallos: 301:264).

-III- Por lo expuesto, estimo que corresponde que este proceso continúe su trámite ante al Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo n° 15, al que habrá de remitirse, a sus efectos.

Buenos Aires, 12 de junio de 2017(...)"

CAPITULO XIV

14-1 Caso Práctico: Trabajadora de casas particulares cuya modalidad es “con retiro”, domiciliada en la provincia de La Pampa, encuadrada en la categoría “Personal para Tareas Generales”, cuya fecha de ingreso es el 01/06/2013. Se realiza liquidación mensual, correspondiente al período Noviembre/2019; efectuando en dicho mes 22 horas de prestación de servicios.

Para ingresar los aportes y contribuciones a la seguridad social y a la ART, hay que usar un volante de pago diseñado por la AFIP, o bien generarlo a través de la web.

Se trata del [Formulario 102/RT](#), que incluye en un solo monto el pago obligatorio a la obra social, la jubilación y la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART). Dicho formulario es considerado en su parte inferior Recibo de Sueldo.

Siguiendo con el ejemplo efectuaremos la liquidación de sueldo de la trabajadora:

Sueldo Básico (modalidad “con retiro”) Noviembre de 2019: **\$16.514,55** (por 48 hs.)

Adicional por zona desfavorable (25%): **\$4.128,64** (\$16.514,55*25%)

Teniendo en cuenta que la trabajadora efectuó tareas por 22 hs en el mes de septiembre: **\$16.514,55+\$4.128,64=\$20.643,19** \$20.643,19*22hs= **\$9.461,46**

48hs

Además deberá abonar en concepto de aportes para ese mes: **\$689,00**

De acuerdo a los datos anteriores, el recibo de sueldo de la trabajadora para el mes de Noviembre de 2019 resultaría de la siguiente manera (parte inferior del F102):

RECIBO DE PAGO (Imprimir por duplicado y entregar una copia al trabajador)	
EMPLEADOR (Apellido y Nombre) MARTINEZ EMILIO	CUIT / CUIL 2 3 3 3 4 4 0 5 6 6 4
Domicilio de trabajo MENDOZA 137	
TRABAJADOR (Apellido y Nombre) GONZALEZ CLAUDIA	CUIT / CUIL 2 7 3 3 7 2 3 9 5 9 0
Fecha de ingreso Día <u>1</u> Mes <u>6</u> Año <u>2013</u>	
Detalle del período	Puesto desempeñado PERSONAL PARA TAREAS GENERALES
Desde Día <u>1</u> Mes <u>11</u> Año <u>2019</u>	Hasta Día <u>30</u> Mes <u>11</u> Año <u>2019</u>
Modalidad de liquidación	Cantidad de horas
<input type="checkbox"/> Diaria <input type="checkbox"/> Semanal <input type="checkbox"/> Quincenal <input checked="" type="checkbox"/> Mensual	22
<input type="checkbox"/> Otras Descripción _____	
Remuneración	Son Pesos
Básico \$ <u>9.461,46</u>	OCHO MIL SETECIENTOS SETENTA Y DOS CON CUARENTA Y SEIS CENTAVOS
SAC \$ _____	Lugar y fecha
Vacaciones \$ _____	SANTA ROSA LA PAMPA, 01 DE DICIEMBRE DE 2019
Otros conceptos \$ _____	N° de comprobante de pago de aportes y contribuciones (A)
APORTES \$ <u>-689,00</u>	(A) Se indicará el N° de tique que entrega el Banco, Cajero Automático o Internet
Suma Total \$ <u>8.772,46</u>	
Firma del EMPLEADOR 	Firma del TRABAJADOR Gonzalez claudia

CONCLUSION

El principal objetivo de este trabajo es mostrar el cambio de una ley a otra, y como se relaciona con la Ley de Contrato de Trabajo en algunos aspectos. La Ley 26.844 trajo consigo la solución de varios problemas que el viejo régimen generaba. Cabe destacar que si bien la ley está, no hay control que asegure que la misma se cumpla. No hay quien represente con fuerza a las trabajadoras de casas particulares, estando las mismas desprotegidas en gran medida.

Además se intenta brindar información clave y actualizada para las trabajadoras de casas particulares (ex servicio doméstico), sobre los derechos y obligaciones laborales. Como señalamos siempre, es importante que el trabajador se mantenga informado sobre sus derechos. Un trabajador que sabe que esperar es un trabajador preparado y que no va a someterse a eventuales embates del empleador. Si desconoce una situación que le plantea su empleador, no dude en asesorarse previo a tomar una decisión. Por otro lado, el “trabajo registrado” es un derecho, por ello es que el empleador debe registrar a la trabajadora para que pueda acceder a una obra social, una ART y a la jubilación.

También está dirigido al empleador, quien va a encontrar información sobre sus derechos y obligaciones, y también sobre el proceso administrativo a llevar a cabo para registrar al trabajador.

Hablamos del trabajo registrado pero en la mayoría de los casos este trabajo no se registra. El 72% de las trabajadoras domésticas, según datos aportados por la Economía Feminista (s) está en la informalidad. Dicho de otra manera, 3 de 4 trabajadoras domésticas no tienen obra social, aportes ni ningún tipo de seguridad social.

El trabajo doméstico fuera del hogar, se realiza mayoritariamente por mujeres en todo el mundo. En Argentina se estima que 1,2 millones de personas están empleadas en el servicio doméstico.

El trabajo doméstico es poco valorado, realizándolo principalmente mujeres y niñas, y son particularmente discriminadas con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos. Constituye sin duda alguna una de las ocupaciones con mayores niveles de precariedad y desprotección laboral, tanto en Argentina como en América Latina. Sin ir más lejos, el Poder

Ejecutivo fijó (a través de la Resolución 4/2019) un bono a las trabajadoras de casas particulares según la cantidad de horas semanales trabajadas y abonadas en dos cuotas, llegando a un tope de \$3.000; cuando en realidad a otros empleados que nos forman parte del presente régimen, se fija un bono de \$5.000.

Argumentos tales como que las trabajadoras «ayudan», «dan una mano» o «son casi de la familia» forman parte de un continuo que excluye estas labores del mundo del «auténtico» trabajo y las (re)posiciona en el contexto de las tareas no reconocidas que realizan a diario las mujeres en el interior de sus hogares.

Pese a que Argentina logró avances significativos para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas e incluirlas en el marco de la protección social a través del nuevo Régimen, todavía subsisten inconvenientes por resolver. Jerarquizar la profesión, reducir la informalidad y expandir los derechos laborales: son tres puntos clave del desafío que el gobierno, los empleadores y los trabajadores deben abordar desde el diálogo social.

Para terminar, es dable aclarar que como se ha mencionado anteriormente en el presente trabajo, las empleadas de casas particulares no tienen derecho al subsidio por desempleo, puesto que los empleadores no realizan contribución alguna a dicho Fondo. Tratándose de tareas de alta rotación, la posibilidad de percibir el beneficio previsto en la Ley n° 24.013 (Fondo de Desempleo) hubiera resultado sumamente protectorio. También partiendo de la base de que el dador de trabajo tendrá un aumento importante en el costo laboral, el impacto de la medida que puede producir desempleo debe ser apaciguada con la incorporación de los trabajadores a este beneficio.

BIBLIOGRAFIA:

- ❖ Guía de estudio, GRISOLIA, Julio Armando, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Edición 2018
- ❖ <https://www.afip.gob.ar>
- ❖ <https://www.argentina.gob.ar>
- ❖ <https://casasparticulares.afip.gob.ar/ayuda/empleador/contribuciones.aspx>
- ❖ Ley n° 20.744: Ley de Contrato de Trabajo
- ❖ Ley n° 24.714: Régimen de Asignaciones Familiares
- ❖ Ley n° 26.844: Régimen de Contrato de Trabajo para el personal de casas particulares. Sanción: 2013/03/13.
- ❖ Decreto 467/2014. Reglamentación del Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares – Ley 26.844. Sanción: 2014/04/01.
- ❖ Resolución General n° 3693/14: Seguridad Social Personal de Casas Particulares-ingreso de aportes y/o contribuciones y cuotas.
- ❖ Revista de Derecho Laboral 2013-2 *Estatuto del Personal de Casas Particulares* RUBINZAL-CULZONI
- ❖ “Nuevo Régimen del Servicio Doméstico”- Víctor Hugo Álvarez Chávez- Buenos Aires 2013