

Empleo en casas particulares. Caso de aplicación: registración y liquidación según normativa vigente e impacto financiero del empleo irregular

Año
2017

Autora
Roldán, Camila Gabriela

Director de tesis
Ingaramo, Juan Marcelo

Este documento está disponible para su consulta y descarga en el portal on line de la Biblioteca Central "Vicerrector Ricardo Alberto Podestá", en el Repositorio Institucional de la **Universidad Nacional de Villa María**.

CITA SUGERIDA

Roldán, C. G. (2017). *Empleo en casas particulares. Caso de aplicación: registración y liquidación según normativa vigente e impacto financiero del empleo irregular*. Villa María: Universidad Nacional de Villa María



UNIVERSIDAD NACIONAL DE VILLA MARÍA

INSTITUTO ACADÉMICO PEDAGÓGICO DE
CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE CONTADOR PÚBLICO

TRABAJO DE INTEGRACIÓN
PROFESIONAL

TEMA: EMPLEO EN CASAS PARTICULARES. CASO DE
APLICACIÓN: REGISTRACIÓN Y LIQUIDACIÓN SEGÚN
NORMATIVA VIGENTE E IMPACTO FINANCIERO DEL EMPLEO
IRREGULAR.

AUTOR: ROLDÁN, CAMILA GABRIELA.

PROFESOR A CARGO DE LA MATERIA: MG. TAMAGNO, MARIO RAÚL.

TUTOR: ESP. INGARAMO, JUAN MARCELO.

NOVIEMBRE DE 2017

**TEMA: EMPLEO EN CASAS PARTICULARES. CASO DE
APLICACIÓN: REGISTRACIÓN Y LIQUIDACIÓN SEGÚN
NORMATIVA VIGENTE E IMPACTO FINANCIERO DEL EMPLEO
IRREGULAR.**

ÍNDICE

GLOSARIO DE TÉRMINOS	3
INTRODUCCIÓN	5
MARCO TEÓRICO	7
ANTECEDENTES NORMATIVOS.....	8
RÉGIMEN ACTUAL DE PERSONAL DE CASAS PARTICULARES	11
CONTEXTO MUNDIAL.....	13
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	13
ANÁLISIS LEY 26.844	15
ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	15
SUJETOS: PERSONAL ALCANZADO Y EXCLUSIONES	17
CATEGORÍAS PROFESIONALES	19
DERECHOS Y DEBERES DEL TRABAJADOR	21
DERECHOS Y DEBERES DEL EMPLEADOR.....	23
MODALIDADES DE CONTRATACIÓN Y PRESTACIÓN.....	23
PERIODO DE PRUEBA.....	24
JORNADA DE TRABAJO	25
DESCANSOS	25
HORAS EXTRAS.....	30
LICENCIA POR ENFERMEDAD INCULPABLE O ACCIDENTE	30
LICENCIAS ESPECIALES.....	31
SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO	35
ESCALAS SALARIALES, APORTES Y CONTRIBUCIONES.....	35
REGISTRO DE LA RELACIÓN LABORAL.....	38
TRAMITACIÓN DE CUIL FRENTE A ANSES	38
ALTA EN AFIP	39
MINISTERIO DE TRABAJO DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA.....	39
SINDICATO	40
OBRA SOCIAL.....	41
ASEGURADORA DE RIESGOS DE TRABAJO	42
SEGURO COLECTIVO DE VIDA	43
SEGURO DE DESEMPLEO	43
DEDUCCIÓN DEL IMPUESTO A LAS GANANCIAS	43
AGRAVAMIENTO POR AUSENCIA O DEFICIENCIA DE REGISTRACIÓN	44
CASO DE APLICACIÓN	47
PRESENTACIÓN DEL CASO.....	47
REGISTRACIÓN LABORAL	49
TRÁMITE CUIL TRABAJADORA.....	49

<i>ALTA EN AFIP</i>	51
<i>ALTA MINISTERIO DE TRABAJO DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA</i>	60
<i>SINDICATO</i>	64
<i>OBRA SOCIAL</i>	64
<i>ASEGURADORA DE RIESGOS DE TRABAJO</i>	65
LIQUIDACIÓN HABERES NOVIEMBRE 2017	65
<i>FORMULARIOS A PRESENTAR</i>	66
DEDUCCIÓN DE IMPUESTO A LAS GANANCIAS	78
TRAMITE LICENCIA POR MATERNIDAD.....	82
<i>TRÁMITE ANSES</i>	83
<i>TRÁMITE “CUARTO MES DE MATERNIDAD”</i>	86
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN CAUSA Y AGRAVAMIENTO POR EMPLEO NO REGISTRADO	88
PALABRAS FINALES	91
ANEXO I: MODELO DE CONTRATO ART	99
ANEXO II: DETALLE DEL CÁLCULO HABERES 2017 Y SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO CORRESPONDIENTE PARA CÓMPUTO DE DEDUCCION IMPUESTO A LAS GANANCIAS	111
BIBLIOGRAFIA	119

GLOSARIO DE TÉRMINOS

- AFIP: Administración Federal de Ingresos Públicos.
- ANSES: Administración Nacional de la Seguridad Social.
- ART: Aseguradora de Riesgos del Trabajo.
- CNTCP: Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares.
- CUIL: Código Único de Identificación Laboral.
- CUIT: Código Único de Identificación Tributaria.
- LCT: Ley de Contrato de Trabajo.
- OIT: Organización Internacional del Trabajo.
- RE.CT.PCP: Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.
- SIN.PE.CA.F: Sindicato del Personal de Casas Particulares.
- SIPA: Sistema Integrado Previsional Argentino.
- SRT: Superintendencia de Riesgos de Trabajo.
- SSN: Superintendencia de Seguros de la Nación.

INTRODUCCIÓN

El trabajo realizado en casas particulares constituye un ámbito donde la informalidad es significativa por las peculiaridades en las cuales se desarrolla. El mismo es realizado en los hogares, donde se genera resistencia a reconocer la actividad doméstica como un trabajo igual a los demás y a validar sus derechos fundamentales y, como consecuencia, la responsabilidad de los empleadores frente a esto. Esta situación de informalidad es una característica particular de este empleo, debido al difícil acceso que tiene el Estado para efectuar un control directo.

Actualmente, la ley 26.844 (modificatoria del Decreto ley 326/56 y su Decreto Reglamentario 7979/56, ambas dictadas durante la presidencia de Aramburu – gobierno de facto-), regula el trabajo en casas particulares, siendo éste un Régimen Especial, al estar excluido del ámbito de aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo, donde se le otorga el amparo a este sector, y el pleno ejercicio de los derechos allí consagrados.

Con el tiempo, la participación de la mujer en el mercado laboral ha aumentado con creces; a causa de esto se requiere de una persona que se ocupe de las tareas del hogar y, como consecuencia, se ha generado un aumento en la demanda de trabajadores de casas particulares. La importancia en la cual radica 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. Los interrogantes tomados como base para el desarrollo de este trabajo y para consecuentemente concluir sobre él, son los siguientes: ¿Cuál es el costo que asume el empleador al registrar el personal de casas particulares de acuerdo a la normativa vigente? En caso de empleo no registrado, ¿Cuál es el riesgo que asume el empleador frente a esta situación?

Dicho lo anterior, el objetivo general que se plantea es asesorar al empleador en el marco del “Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares” (Ley 26.844) desde la óptica de derechos que tiene el empleado, y la registración de éste, según normativa vigente al mes de noviembre de 2017.

Para poder abordar el objetivo general formulado precedentemente, el informe va a desarrollar los siguientes objetivos específicos:

- Presentar la regulación normativa anterior a la ley actual, sobre aspectos específicos.
- Presentar la registración del personal de casas particulares en ámbito nacional, y en el ámbito provincial.
- Desarrollar un caso práctico que determine el sueldo neto mensual para el empleado y el costo laboral para el empleador, realizando una comparación entre distintas jornadas de trabajo.
- Desarrollar un caso práctico comparativo según lo expuesto en el ítem anterior, que determine el costo derivado de la indemnización por despido sin causa y su agravamiento en caso de empleo no registrado.
- Determinar la deducción personal de cuarta categoría en impuesto a las ganancias, a la que tiene derecho el empleador.

MARCO TEÓRICO

En la actualidad, la regulación legal de los trabajadores de casas particulares se rige por la Ley N° 26.844 y el Decreto Reglamentario N° 467/2014.

Su antecesor y antiguo régimen, donde por primera vez se regula el trabajo doméstico (hoy derogado), se enmarcaba en el Decreto Ley N° 236/56 y su Decreto Reglamentario N° 7979/56, ambos de ámbito nacional.

Las particularidades a través de las cuales se desarrolla esta relación de trabajo promueven una regulación especial, que contemple las mismas, y que equipare los derechos consagrados en la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744, en adelante LCT). La particularidad más relevante es que el trabajo es realizado en una casa particular, siendo de difícil detección por parte del Estado las acciones que haga el empleador al margen de la ley que las regula. Esto último sucede porque el Estado no tiene el poder de policía creado por la legislación¹ como lo tiene para acceder a un establecimiento donde se desarrolle una actividad para iniciar una inspección y detectar irregularidades en materia laboral.

En esta línea, el Poder Ejecutivo sanciona en el año 1956 la primera legislación que regula el trabajo en casas particulares: el Decreto Ley N° 236/56, que atendía a la necesidad de la existencia de un marco legal donde se

¹ Artículo 1, Ley N° 8.015, noviembre 13 de 1990: Corresponde a los funcionarios y/o inspectores del Ministerio de Trabajo, verificar el cumplimiento de las Leyes, Decretos, Convenciones Colectivas, Reglamentos, Resoluciones y toda otra disposición vigente en materia laboral. Para ello están autorizados para: a) Ingresar a los establecimientos a cualquier hora, incluso de noche siempre que sea horario de trabajo o se tenga información de personal prestando servicios. [...]

adecuen los principios generales de la legislación laboral con los intereses y las particularidades de este trabajo.

En ese entonces, los trabajadores estaban excluidos del marco de diversas leyes que regulan la relación laboral. Éstas son: Ley De Contrato de Trabajo en el artículo 2², Ley de Asignaciones Familiares (Ley 24.714), Ley de Riesgos de Trabajo (Ley 23.557) y Ley de Jubilaciones y Pensiones (Ley 24.241).

Como consecuencia, este marco de regulación conllevaba una protección escasa de estos trabajadores. Atendiendo a la necesidad de garantizar el pleno goce de sus derechos y la protección adecuada según los derechos generales del derecho laboral argentino, en 2013 se sanciona con fuerza de ley el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, que había sido enviado por el poder Ejecutivo al Parlamento en el año 2010.

ANTECEDENTES NORMATIVOS

El régimen anterior a la sanción de la Ley 26.844 fue el Decreto Ley 326/56 y el Decreto Reglamentario 7979/56, de ámbito nacional, que comprendía a los empleados y empleadas por el trabajo que presten en casas particulares o en el ámbito de la vida familiar, sin importar el lucro o beneficio económico directo para el empleador³.

² Artículo 2, Ley N° 20.744, mayo 13 de 1976: [...] Las disposiciones de esta ley no serán aplicables: (...) b) Al personal de casas particulares, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico o cuando así se lo disponga expresamente.

³ Artículo 1, Decreto Ley N° 326/56.

En contraste, no era de aplicación para quienes prestaran sus servicios por tiempo inferior a un mes, trabajaran menos de cuatro horas por día o lo hicieran por menos de cuatro días a la semana para un mismo empleador⁴.

Conforme a este régimen, se detallan los aspectos más importantes regulados, aquellos omitidos también, para luego poder justificar el avance legislativo con la normativa actual.

Tabla 1

Aspectos regulados en el régimen anterior

Características	DI. 326/56 y Dr. 7.979/56
Modalidad de contratación	Omitido.
Periodo de prueba	Omitido.
Personal excluido	Personal que preste servicios: <ul style="list-style-type: none"> • Por un tiempo inferior a 1 mes. • Trabaje menos de 4 horas por día. • Trabaje menos de 4 días a la semana para un mismo empleador.
Categorías	Omitidas (solo estaban establecidas por el decreto reglamentario, para la Capital Federal).
Derechos establecidos (para acceder a los mismos se necesitaba un tiempo mínimo de permanencia en el empleo)	Indemnización por despido: beneficiario si la antigüedad era mayor a 1 año. Enfermedad: más de 1 mes de antigüedad, con un periodo concedido de 30 días al año.

⁴ Artículo 1, Decreto Ley N° 326/56.

Remuneración	El importe mínimo era fijado por el Poder Ejecutivo Nacional determinado por zonas y según las modalidades de prestación.
Sueldo Anual Complementario	Derecho consagrado en forma idéntica al resto de los trabajadores dependientes.
Ley de Riesgos de Trabajo	En principio estaban excluidas. Luego quedaron incorporados por el decreto 491/97, sin reglamentación por la Superintendencia de Riesgos de trabajo. Para que el empleado esté cubierto frente a estas contingencias, se debía contratar una póliza ante cualquier compañía de seguros fiscalizada por la Superintendencia de Seguros de la Nación.
Seguro Colectivo de Vida	Los empleadores debían contratar el seguro colectivo de vida, al no estar excluidos del ámbito.
Cobertura de Salud	Gozaban de los beneficios de la ley 23.660 ⁵ .
Habitación y Alimentación	Beneficio de habitación amueblada y alimentación adecuada a los usos y costumbres de la casa.
Personal sin retiro	Jornada de trabajo: Hasta 12 horas de trabajo. Descanso en la jornada: 3 horas de descanso entre la mañana y la tarde. Descanso nocturno: 9 horas de descanso nocturno. Descanso semanal: 24 horas.
Personal con retiro	Descanso semanal: de 24 horas.
Indemnización por despido sin causa	Medio mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor a 3 meses. Requisito para el cobro: antigüedad mayor a 1 año.

⁵ La Obra Social de Empleados de Casas particulares no tiene ámbito geográfico de cobertura en el interior de Córdoba.

Formas de extinción de la relación laboral	Omitido.
Preaviso	Antigüedad 90 días - 2 años: 5 días. Antigüedad mayor a 2 años: 10 días.
Aportes y Contribuciones	Contribuciones: Jubilación: \$35. Aportes: Obra social: \$60. Aporte adicional por grupo familiar primario: \$60.
Forma de ingreso de aportes y contribuciones	F. 102 B: aportes y contribuciones obligatorios. F. 575 B: Aportes Voluntarios.
Vacaciones	Antigüedad 1 año – 5 años: 10 días hábiles. Antigüedad 5 años – 10 años: 15 días hábiles. Antigüedad mayor a 10 años: 20 días hábiles.
Licencias Especiales	Omitido.
Protección por maternidad y matrimonio	Omitido.
Libreta de Trabajo	Obligación de llevarla, tramitándose en el Ministerio de Trabajo.

Fuente: Decreto Ley N° 236/56 y su Decreto Reglamentario N° 7979/56.

RÉGIMEN ACTUAL DE PERSONAL DE CASAS PARTICULARES

Actualmente, el régimen jurídico aplicable para el personal de casas particulares (ex servicio doméstico) es la Ley N° 26.844, publicada en el Boletín Oficial en abril de 2013, entrando en vigencia el día 21 de abril del citado año. Esta normativa fue promulgada en el Decreto N° 340/13 por el Poder Ejecutivo⁶.

⁶ Decreto N° 340/13, abril de 2013. Promúlgase la ley N° 26.844 (...) Téngase por Ley de la Nación N° 26.844 cúmplase, comuníquese, publíquese, dese a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

A partir de esta ley, se logra un avance importante en la conquista de los derechos de los trabajadores de casas particulares, llevándose a una reformulación de las relaciones laborales que se daban en el ámbito de una casa particular.

Ya sabiendo, por lo expuesto en el capítulo anterior (antecedentes normativos), cuáles son los derechos que tenían anteriormente estos trabajadores, cuando se analice el régimen actual se podrá ver la mayor igualdad y equiparación de derechos con los demás trabajadores en relación de dependencia que están regulados por la LCT.

Esta normativa trata un régimen especial que da un marco de protección por fuera de la legislación general del trabajo que importe un lucro o beneficio directo para el empleador. El régimen anterior no contemplaba distintas situaciones, ya sea por omisión de la misma norma o por exclusión generada por otras normas. Asimismo, se genera un encuadre legal más sólido, ya que por la aprobación de la norma un mayor número de personas pasaron a estar en relación de dependencia y la razón es que el nuevo régimen, a diferencia del anterior, considera que existe relación de trabajo, prescindiendo de la cantidad de horas que el/la trabajador/a preste servicios. Visto desde la óptica del empleador, hasta el momento de entrada en vigencia de este régimen especial y según las horas trabajadas podía ser considerado como tal o como un simple dador de trabajo.

Se contemplan también derechos que, como se verá más adelante, se equiparan a la LCT, tales como: licencias (por examen, matrimonio, enfermedad, maternidad, vacaciones), sueldo anual complementario, descanso semanal, estableciéndose los días y la cantidad de horas para ese periodo, se reglamenta el pago de horas extras e indemnización por despido.

CONTEXTO MUNDIAL

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

En junio de 2011, la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) adoptó el Convenio 189 que trata sobre los trabajadores domésticos y el trabajo decente de los mismos.

Argentina, como estado miembro de la OIT desde 1919, ratifica el 25 de marzo de 2014 este Convenio, siendo el decimotercer estado miembro de la OIT y el sexto de América Latina en hacerlo.

Este acuerdo ofrece una protección específica a los trabajadores, tutela los derechos laborales básicos de cualquier trabajador de casa particular y exige a los Estados a tomar una serie de medidas con el fin de lograr que el trabajo decente sea una realidad para los trabajadores.

El convenio define al *trabajo doméstico* como el “trabajo realizado para o dentro de un hogar o varios hogares”⁷. Por otro lado, considera *trabajador doméstico* a “toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo”; por lo contrario no se considerará trabajador doméstico a aquella persona que lo realiza de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional⁸.

Tradicionalmente, las mujeres han estado a cargo del cuidado de la familia, sin remuneración, entendiendo la sociedad que para la realización de las tareas del hogar no se necesitaba habilidad o capacitación para realizarlas. Con el ingreso de la mujer al mercado laboral y el aumento de la ocupación, se ha generado una demanda creciente de los trabajadores de casas particulares,

⁷ Artículo 1, Convenio 189. OIT.

⁸ Artículo 1, Convenio 189. OIT.

quedando éstos invisibles frente a la legislación laboral, con salarios bajos y en condiciones laborales precarias.

Este Convenio determina derechos básicos, a saber:

- Promoción y protección de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos⁹.
- Respeto y protección de los principios y derechos fundamentales en el trabajo: a) la libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, b) eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, c) la abolición del trabajo infantil y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación¹⁰.
- La protección efectiva contra todas las formas de abuso, acoso y violencia¹¹.
- Condiciones justas de empleo, incluyendo una vivienda digna¹².

Con este acuerdo se trata de armonizar y mejorar las condiciones laborales, donde los países pueden adoptar e incluso ampliar las medidas dispuestas por este Convenio.

⁹ Artículo 3, Convenio 189. OIT.

¹⁰ Artículo 3, Convenio 189. OIT.

¹¹ Artículo 5, Convenio 189. OIT.

¹² Artículo 6, Convenio 189. OIT.

ANÁLISIS LEY 26.844

ÁMBITO DE APLICACIÓN

La ley 26.844 rige en todo el territorio de la Nación las relaciones laborales que se entablen con los empleados y empleadas por el trabajo que presten en las casas particulares o en el ámbito de la vida familiar, y que no importe para el empleador lucro o beneficio económico directo, cualquiera fuere la cantidad de horas diarias o de jornadas semanales en que sean ocupados para tales labores¹³.

Se entiende como trabajo en casas particulares a toda prestación de servicios o ejecución de tareas de limpieza, de mantenimiento, y otras actividades típicas del hogar. Se incluye además a la asistencia personal y acompañamiento prestado a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, como así también el cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad¹⁴. Dicho esto, es necesario determinar qué se considera limpieza, mantenimiento, otras actividades típicas del hogar, asistencia personal y acompañamiento.

La Real Academia Española (2017) conceptualiza *limpieza* como la cualidad de limpio, entendiéndose por tal que no tiene mancha o suciedad y a la acción de eliminar la suciedad, la llama limpiar. *Mantenimiento* es la acción de conservar la cosa, entendiendo que las tareas encuadradas en este concepto refiere a especialidades como: plomero, gasista, jardinero, pintor, electricista. No obstante, hay que tener en claro que en cuanto estas actividades sean realizadas por personas que se dediquen a realizar este oficio como actividad económica y no sean contratados en forma exclusiva por el empleador, se entiende que no estarán enmarcadas dentro de este Régimen Especial. En *otras actividades del hogar*, quedarían comprendidas todas

¹³ Artículo 1, Ley N° 26.844. RE.CT.PCP.

¹⁴ Artículo 2, Ley N° 26.844. RE.CT.PCP.

aquellas que, excediendo la tarea de limpieza, no pueden ser consideradas como tareas de mantenimiento o conservación. Estarían encuadradas dentro de este punto actividades como: cocina, lavado y planchado de la ropa. Por *asistencia personal y cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad*, es necesario establecer qué se conceptualiza como prestación terapéutica y qué se incluye en ella. La Ley N° 24.901 regula el sistema de prestaciones básicas en habilitación y rehabilitación integral a favor de las personas con discapacidad y a tal fin determina:

- Prestaciones de rehabilitación: Se entiende por prestaciones de rehabilitación aquellas que mediante el desarrollo de un proceso continuo y coordinado de metodologías y técnicas específicas, instrumentado por un equipo multidisciplinario, tienen por objeto la adquisición y/o restauración de aptitudes e intereses a fines de que una persona con discapacidad alcance el nivel psicofísico y social más adecuado para lograr su integración social; a través de la recuperación de todas o la mayor parte posible de las capacidades motoras, sensoriales, mentales y/o viscerales, alteradas total o parcialmente por una o más afecciones, sean éstas de origen congénito o adquirido (traumáticas, neurológicas, reumáticas, infecciosas, mixtas o de otra índole), utilizando para ello todos los recursos humanos y técnicos necesarios. En todos los casos, se deberá brindar cobertura integral en rehabilitación, cualquiera fuere el tipo y grado de discapacidad, con los recursos humanos, metodologías y técnicas que fuere menester, y por el tiempo y las etapas que cada caso requiera¹⁵.
- Prestaciones terapéuticas educativas: Se entiende por prestaciones terapéuticas educativas a aquellas que implementan acciones de atención tendientes a promover la restauración de conductas

¹⁵ Artículo 15, Ley N° 24.901. Sistema de Prestaciones Básicas en Habilitación y Rehabilitación integral a favor de personas con discapacidad.

desajustadas, adquisición de adecuados niveles de autovalimiento e independencia, e incorporación de nuevos modelos de interacción, mediante el desarrollo coordinado de metodologías y técnicas de ámbito terapéutico-pedagógico y recreativo¹⁶.

- Prestaciones asistenciales: Se entiende por prestaciones asistenciales a aquellas que tienen por finalidad la cobertura de los requerimientos básicos esenciales de la persona con discapacidad (hábitat-alimentación atención especializada), a los que se accede de acuerdo con el tipo de discapacidad y situación socio-familiar que posea el demandante¹⁷.

En caso de estar frente a una relación laboral en la que no pueda aplicarse este régimen especial, se debe interpretar y decidir conforme a los principios de justicia social, generales del derecho laboral, equidad y buena fe¹⁸.

SUJETOS: PERSONAL ALCANZADO Y EXCLUSIONES

La determinación de los sujetos alcanzados lo establece el ámbito de aplicación establecido precedentemente.

No obstante, es imprescindible efectuar una aclaración con respecto al régimen anterior. Este último determinaba una cantidad de horas mínimas para que el personal quede encuadrado en el respectivo Decreto Ley. Esta situación ya no se delimita de la misma manera, puesto que la ley no establece

¹⁶ Artículo 16, Ley N° 24.901. Sistema de Prestaciones Básicas en Habilitación y Rehabilitación integral a favor de personas con discapacidad.

¹⁷ Artículo 18, Ley N° 24.901. Sistema de Prestaciones Básicas en Habilitación y Rehabilitación integral a favor de personas con discapacidad.

¹⁸ Artículo 4, Ley N° 26.844. RE.CT.PCP.

parámetro alguno para considerar al personal comprendido dentro del ámbito de aplicación.

De todas maneras, existen excepciones donde se excluye del régimen especial y como consecuencia, no será considerado personal de casas particulares. Éstos son:¹⁹

- La contratación de personal realizado por personas jurídicas para tareas que impliquen dicha prestación de servicios.
- Las personas que tengan parentesco con el dueño de la 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 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 y/o de la casa.
- Las personas que convivan en el alojamiento con el personal de casas particulares.
- Las personas que además de realizar tareas de índole doméstica deben presentar servicios ajenos a la casa particular y 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.

¹⁹ Artículo 3. Ley 26.844. RE.CT.PCP.

El ejemplo más común que se puede detectar en este sentido es el caso de que una misma persona preste servicios domésticos en el hogar del empleador y lo haga también en su establecimiento comercial, es decir, el lugar en el cual el empleador desarrolla su actividad económica. En este sentido, el trabajador se encontraría regulado por legislaciones laborales diferentes (es decir, en el régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares y en la ley de contrato de trabajo, respectivamente). En este caso, la ley presume la existencia de una única relación laboral ajena a este Régimen Especial.

- Las personas empleadas por consorcios de propietarios conforme la Ley N° 13.512, por clubes de campo, barrios privados u otros sistemas de condominio para la prestación de servicios o ejecución de tareas de limpieza, mantenimiento otras actividades del hogar.

CATEGORÍAS PROFESIONALES

A partir de la vigencia de este Régimen Especial, las categorías profesionales fueron definidas por la autoridad de aplicación. En la norma se prevé que será establecido por ésta hasta tanto sean establecidas por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) o mediante convenio colectivo de trabajo²⁰.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social es la autoridad de aplicación de este régimen nacional según se establece en el Artículo 71 del mismo. Es decir que fue quien por primera vez determinó las categorías profesionales para los trabajadores/as de casas particulares.

²⁰ Artículo 3, Ley N° 26.844. RE.CT.PCP.

Establecidas en la Resolución N° 886/13, las categorías profesionales aplicables a todo el territorio de la Nación son las siguientes:²¹

- 1) SUPERVISOR/A: Coordinación y control de las tareas efectuadas por dos o más personas a su cargo.
- 2) PERSONAL PARA TAREAS ESPECÍFICAS: Cocineros/as contratados en forma exclusiva para desempeñar dicha labor, y toda otra tarea del hogar que requiera especial idoneidad del personal para llevarla a cabo.
- 3) CASEROS: Personal que presta tareas inherentes al cuidado general y preservación de una vivienda en donde habita con motivo del contrato de trabajo.
- 4) 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.
- 5) 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.

Es común que suceda, y más en este tipo de trabajo, que el personal no realice tareas exclusivas de una determinada categoría, sino que realice distintas tareas correspondientes a distintas categorías. En este caso, la Resolución explicita que, cuando suceda esto, se determinará la categoría a la cual debe encuadrarse según la tarea principal que desarrolle con habitualidad²².

²¹ Artículo 1, Resolución N° 886, año 2013. Fijase a partir del 1° de septiembre de 2013 las categorías profesionales para el Personal (...) que se establecen en el Anexo que forma parte integrante de la presente medida.

²² Anexo, Resolución N° 886, año 2013.

DERECHOS Y DEBERES DEL TRABAJADOR

DERECHOS GENERALES

- Recibir remuneración, fijada por la CNTCP, sin perjuicio de que se pacte una remuneración mayor en el contrato individual de trabajo²³.
- Gozar de los descansos: diarios, semanales y anuales.
- Gozar de las licencias especiales.
- Recibir ropa y elementos de trabajo²⁴.
- Recibir una alimentación sana, suficiente, que asegure la perfecta nutrición del personal²⁵.
- Estar asegurado por riesgos de trabajo²⁶.
- En el caso de extinción de contrato de trabajo: recibir las indemnizaciones correspondientes a despido sin causa, y la respectiva indemnización por empleo no registrado.

DERECHOS ADICIONALES PARA EL PERSONAL CONTRATADO BAJO LA MODALIDAD “CON RETIRO”

- Descanso diario de 12 horas, es decir, el descanso entre jornada y jornada²⁷.

²³ Artículo 18, Ley N° 26.844. RE.CT.PCP.

²⁴ Artículo 14.1, Inciso c), Ley N° 26.844. RE.CT.PCP.

²⁵ Artículo 14.1, Inciso d), Ley N° 26.844. RE.CT.PCP.

²⁶ Artículo 14.1, Inciso e), Ley N° 26.844. RE.CT.PCP.

²⁷ Artículo 14.1, Inciso f), Ley N° 26.844. RE.CT.PCP.

DERECHOS ADICIONALES PARA EL PERSONAL CONTRATADO BAJO LA MODALIDAD “SIN RETIRO”

- Descanso diario nocturno.
- Descanso diario matutino/vespertino.
- Tener una habitación amueblada e higiénica y con destino exclusivo para el personal de acuerdo a las condiciones que determine la CNTCP.²⁸

OBLIGACIONES²⁹

- Cumplir con las instrucciones del servicio que se le impartan.
- Cuidar las cosas confiadas a su vigilancia y diligencia.
- Observar prescindencia y reserva de los asuntos de la casa de los que tuviere conocimiento.
- Preservar la inviolabilidad del secreto personal y familiar en materia política, moral, religiosa y demás cuestiones que hagan a la vida privada e intimidad del hogar.
- Desempeñar sus funciones con diligencia y colaboración.
- Contar con una documentación registral con las características y requisitos que disponga la autoridad de aplicación (libreta de trabajo).

OBLIGACIÓN ADICIONAL PARA EL PERSONAL “SIN RETIRO”

- Cuando se produzca la extinción del contrato de trabajo, deberá desocupar la vivienda con un plazo de 5 días, y entregarla en perfectas condiciones, tal como fue entregada³⁰.

²⁸ Artículo 15, Inciso c), Ley N° 26.844. RE.CT.PCP.

²⁹ Artículo 14.2, Ley N° 26.844. RE.CT.PCP.

³⁰ Artículo 47, Ley N° 26.844. RE.CT.PCP.

DERECHOS Y DEBERES DEL EMPLEADOR

DERECHOS

- Recibir de su personal contratado la prestación de servicios objeto del contrato de trabajo.
- Ejercer sus facultades: disciplinarias, de organización y de control conforme la legislación laboral.

DEBERES

- Obligación de cumplir con la jornada laboral del trabajador y con los descansos diarios, semanales y anuales.
- Pagar la remuneración, horas extras, vacaciones e indemnizaciones de corresponder.
- Notificar con 20 días de anticipación el otorgamiento de vacaciones³¹.
- Concederle a su dependiente las licencias definidas por ley.
- Contratar una entidad de seguro que cubra los riesgos del trabajo.
- Otorgar vestimenta y elementos de trabajo.
- Otorgar alimentación sana y suficiente.
- Otorgar, en caso de personal sin retiro, una habitación amueblada y en condiciones.
- Entregar certificado de remuneraciones y servicios.

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN Y PRESTACIÓN

Las modalidades de contratación establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744) son aplicables a este régimen especial. Esto se deriva

³¹ Artículo 31, Ley N° 26.844. RE.CT.PCP.

de la aplicación supletoria que tiene la LCT frente a instituciones no reguladas por este Régimen Especial.

Esta contratación, entonces, puede ser realizada por tiempo indeterminado o se puede pactar en el contrato de trabajo que la modalidad sea determinante o determinable. Estos últimos tipos de contratos se denominan “Contrato de Plazo Fijo” si su duración es cierta, y “Contrato Eventual” si su plazo es incierto, pero está sujeto a la realización y consecuentemente su finalización con un determinado acto, servicio o ejecución de una obra.

Por otro lado, conforme a las *modalidades de prestación*, se establecen las siguientes:³²

- Trabajadores/as que presten tareas sin retiro para un mismo empleador y residan en el domicilio donde cumplen las mismas.
- Trabajadores/as que presten tareas con retiro para el mismo y único empleador.
- Trabajadores/as que presten tareas con retiro para distintos empleadores.

PERIODO DE PRUEBA

El periodo de prueba es el tramo de la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto determinar si el trabajador reúne las condiciones del perfil requerido (idoneidad, dominio de determinadas técnicas u oficios, rendimiento, adaptabilidad e iniciativa), que le permite a la empresa desvincular sin costo a quien no cumpla con los requisitos y expectativas del puesto para el que se lo contrató. (De Diego Julián, 2002, p. 74).

³² Artículo 2, Ley N° 26.844. RE.CT.PCP.

El contrato de trabajo se entiende celebrado a periodo de prueba durante los primeros 30 días para el personal sin retiro, y durante los primeros 15 días para el personal con retiro, en tanto la duración del mismo no supere los 3 meses³³.

Se entiende que el periodo de prueba es aplicable únicamente para los contratos de tiempo indeterminado, y durante este periodo el trabajador goza de la licencia por enfermedad o accidente inculpable (entiéndase por tal a aquellos no atribuibles al ámbito laboral).

JORNADA DE TRABAJO

Se denomina jornada de trabajo al tiempo durante el cual el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo prestando servicios, realizando obras o ejecutando actos, sin que pueda utilizar dicho lapso en beneficio propio³⁴.

La jornada de trabajo no puede exceder ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales. El empleador, según su facultad de organización, dispondrá la distribución semanal del horario, en tanto no importe una jornada ordinaria superior a nueve horas³⁵.

DESCANSOS

Se denomina así al lapso en el cual el trabajador se encuentra fuera del ámbito laboral dedicado tanto al reposo y a su recuperación psico-física, como

³³ Artículo 7, Ley N° 26.844. RE.CT.PCP.

³⁴ Artículo 197, Ley N° 20.744. Título IX. De la duración del trabajo y descanso semanal.

³⁵ Artículo 14.1, Inciso a), Ley N° 26.844. RE.CT.PCP.

al derecho a su tiempo libre, en especial el dedicado a la atención de su familia, y de otras actividades (De Diego Julián, 2002, p. 405).

Los trabajadores/as gozarán de un descanso semanal de treinta y cinco horas corridas a partir del sábado a las trece horas. La Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares adecuará el régimen de jornada de trabajo determinando sistemas de distribución horaria específicos, de acuerdo a la índole, extensión, modalidades y jornada nocturna o diurna en que se presten las tareas³⁶.

En tanto para el *personal sin retiro*, se determinan los siguientes descansos:

- Reposo diario nocturno: 9 horas consecutivas como mínimo, solo podrá ser interrumpido por causas graves y/o urgentes que no admitan demora para su atención. En el caso de interrupción, las horas serán remuneradas como horas extras, y el trabajador tendrá derecho a gozar del descanso compensatorio³⁷.
- Descanso diario matutino-vespertino: 3 horas continuas entre estas tareas, el cual se utilizará también como tiempo de almuerzo³⁸.

En tanto para el *personal con retiro*, se determinan los siguientes descansos:

- En el caso que tenga relación de dependencia para un mismo empleador, entre el cese de una jornada y el comienzo de otra deberá mediar una pausa no inferior a 12 horas³⁹.

³⁶ Artículo 14.1, Decreto Reglamentario N° 467/14. Servicio Doméstico.

³⁷ Artículo 15, Inciso a), Ley N° 26.844. RE.CT.PCP.

³⁸ Artículo 15, Inciso b), Ley N° 26.844. RE.CT.PCP.

³⁹ Artículo 14.1, Inciso f), Ley N° 26.844. RE.CT.PCP.

VACACIONES

Las vacaciones son un descanso anual que tiene el trabajador de tantos días corridos según su antigüedad en el empleo. En el régimen especial de esta ley, se contempla que tanto el personal sin retiro como el personal con retiro, gozarán del siguiente periodo vacacional:⁴⁰

- Catorce (14) días corridos cuando la antigüedad sea mayor a seis (6) meses y menor a cinco (5) años.
- Veintiún (21) días corridos cuando la antigüedad sea mayor a cinco (5) años y menor a diez (10) años.
- Veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad sea mayor a diez (10) años y menor a veinte (20) años.
- Treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad sea superior a veinte (20) años.

No obstante, si el trabajador no tiene una antigüedad mínima de seis (6) meses dentro de un año calendario, tendrá derecho al goce de un periodo de licencia anual equivalente a un día de vacaciones por cada 20 días de trabajo corridos. Esto último está determinado en el Decreto Reglamentario del citado régimen, y no podrá ser inferior a la siguiente proporción:⁴¹

- Si trabajó entre 4 y 7 semanas corresponde: 1 día.
- Si trabajó entre 8 y 11 semanas corresponde: 2 días corridos.
- Si trabajó entre 12 y 15 semanas corresponde: 3 días corridos.
- Si trabajó entre 16 y 20 semanas corresponde: 4 días corridos.
- Si trabajó más de 20 semanas: 5 días corridos.

⁴⁰ Artículo 20, Ley N° 26.844. RE.CT.PCP.

⁴¹ Artículo 30, Decreto Reglamentario N° 467/2014. Servicio Doméstico.

EXTENSIÓN

Para determinar la extensión del periodo vacacional se debe computar la antigüedad del trabajador al 31/12 del año en el cual corresponden las mismas⁴².

OTORGAMIENTO

Las vacaciones serán otorgadas en el periodo que va desde el 1 de noviembre hasta el 30 de marzo de cada año, pudiendo fraccionar su goce en otras épocas del año, a pedido del empleado, siempre que se garantice un periodo de licencia no inferior a las dos terceras partes de lo que le corresponde según su antigüedad.

Decidido el momento en el cual se le otorgará, se debe preavisar al empleado el goce con una anticipación de 20 días corridos⁴³.

RETRIBUCIÓN

Este punto es importante de destacar ya que difiere de la retribución que se le hace al empleado que encuadra bajo la Ley de Contrato de Trabajo.

En este régimen especial, se establece que se deberán pagar conforme a la retribución "normal y habitual"⁴⁴, esto quiere decir que no existe plus vacacional. Con lo cual, las vacaciones se calcularán de la siguiente manera:

⁴² Artículo 29, Ley N° 26.844. RE.CT.PCP.

⁴³ Artículo 31, Ley N° 26.844. RE.CT.PCP.

⁴⁴ Artículo 29, Ley N° 26.844. RE.CT.PCP.

Día de vacación:	$\frac{\text{Salario Básico}}{30} * \text{Cantidad de días que correspondan}$
------------------	---

Figura 1. Cálculo de liquidación de vacaciones.

La diferencia es que no se divide por 25 como se hace para los empleados encuadrados dentro de la Ley de Contrato de Trabajo, es decir, no existe plus vacacional.

Para el personal sin retiro y durante el periodo de vacaciones, las prestaciones de habitación y manutención a cargo del empleador deberán ser sustituidas por el pago en dinero antes del comienzo de las mismas, cuyo monto será determinado por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares y/o por convenio de trabajo, y en ningún caso podrá ser inferior al 30% del salario diario percibido por el empleado por cada día de licencia, en los siguientes casos:⁴⁵

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

¿QUÉ SUCEDE CUANDO EL EMPLEADOR NO OTORGA EL PERIODO DE LICENCIA?

Si establecido el periodo en el cual el empleador debe comunicar y darle el derecho al goce de esta licencia anual, éste lo omitiese, el trabajador podrá hacer uso de este derecho de modo tal que la licencia concluya antes del 31 de mayo y previa notificación fehaciente de ello⁴⁶.

⁴⁵ Artículo 32 “in fine”, Ley N° 26.844. RE.CT.PCP.

⁴⁶ Artículo 33, Ley N° 26.844. RE.CT.PCP.

HORAS EXTRAS

Cuando se excediere *la jornada legal* el trabajador puede, voluntariamente, continuar prestando servicios en horas suplementarias (De Diego, Julián p. 378). En este caso, el empleador deberá abonar al personal que prestase servicios un recargo del 50% calculado sobre el salario habitual si se trata de días comunes y un recargo del 100% cuando se preste servicios los días sábados después de las 13 horas, los domingos o feriados.

En el caso de que se interrumpa el descanso diario, las horas de trabajo serán remuneradas con recargo y darán el derecho a gozar de un descanso compensatorio.

LICENCIA POR ENFERMEDAD INCULPABLE O ACCIDENTE

Esta licencia se otorgará cuando la enfermedad/accidente sea inculpable, es decir, que no haya sucedido en el ámbito en el cual el trabajador presta sus tareas, o en el trayecto de su domicilio al domicilio del empleador. Si no fuera así, se considerará “enfermedad o accidente de trabajo” y las prestaciones estarán cubiertas por la “Aseguradora de Riesgos de Trabajo” y su liquidación será conforme el tipo de enfermedad o accidente que se trate.

Cuando se trate de accidentes y enfermedades inculpables, el trabajador tendrá derecho a percibir su remuneración durante un periodo de 3 meses al año, si la antigüedad fuese menor a 5 años, y de seis meses si la antigüedad fuera mayor⁴⁷.

Con respecto a las cargas de familia, la ley no establece la duplicación del periodo de licencia como sí lo establece la Ley de Contrato de Trabajo.

⁴⁷ Artículo 34, Ley N° 26.844. RE.CT.PCP.

AVISO AL EMPLEADOR

El empleado, salvo los 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 hacerlo⁴⁸.

RETRIBUCIÓN

La remuneración que se deba abonar al empleado, se liquidará conforme a la que perciba en el momento de interrupción de los servicios, más los aumentos que durante el periodo de interrupción fueren acordados o dispuestos a los de su misma categoría, por aplicación de una norma legal, convencional, decisión de empleador o resolución de la CNTCP⁴⁹.

LICENCIAS ESPECIALES

Las licencias especiales son los días que prevé la legislación para hechos o circunstancias especiales, donde el trabajador gozará de su retribución a pesar de no encontrarse a disposición del empleador. (De Diego, Julián. 2002. p. 419).

El régimen especial contempla las siguientes:

⁴⁸ Artículo 36, Ley N° 26.844. RE.CT.PCP.

⁴⁹ Artículo 37, Ley N° 26.844. RE.CT.PCP.

Tabla 2

Licencias especiales Ley 26.844

Licencia	Días
Nacimiento de hijo	2 días
Matrimonio	10 días
Por maternidad	90 días
Fallecimiento de cónyuge, conviviente, hijo o padres	3 días
Fallecimiento de hermanos	1 día
Examen	2 días por examen. Límite: 10 días por año

Fuente: Ley N° 26.844.

Las licencias referidas a nacimiento de hijo, fallecimiento de hermano, cónyuge, conviviente hijo o padres deberán necesariamente computarse en un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables⁵⁰.

LICENCIA POR MATERNIDAD

Respecto de esta licencia, el Decreto Ley derogado no concedía el derecho a la mujer embarazada de gozar de un periodo de licencia. Se generaba, entonces, una desprotección de la mujer y su embarazo. Con la sanción del Régimen actual se le concede a la mujer un periodo de licencia análogo al que se establece en la Ley de Contrato de Trabajo.

⁵⁰ Artículo 38, Ley N° 26.844. RE.CT.PCP.

Esta licencia es de 90 días corridos, la ley prohíbe a la mujer embarazada trabajar durante 45 días corridos anteriores al parto y hasta 45 días corridos después del mismo. A opción de la empleada, puede reducir su licencia preparto por un periodo no inferior a 30 días corridos, y esos 15 días que reduce se acumularán a la licencia pos parto⁵¹.

ÁMBITO PROVINCIAL

La Provincia de Córdoba, a través de la sanción de la Ley N° 10.342 con fecha 6 de abril de 2014, crea el subsidio denominado “Cuarto mes de Licencia por Maternidad”. El mismo consiste en una extensión por 30 días corridos de la licencia ordinaria por maternidad⁵², para mujeres que se encuentren en relación de dependencia en el ámbito privado, prestando servicios de manera efectiva y estén debidamente registradas en la Provincia de Córdoba⁵³.

El ámbito de aplicación recién descripto determina que las mujeres que sean empleadas de casas particulares están dentro del alcance de este subsidio otorgado por la Provincia. Es equivalente a la asignación por maternidad que es pagada por la Administración Nacional de la Seguridad Social (en adelante ANSES) a la trabajadora durante el periodo de licencia ordinaria que determina el Régimen Especial que las regula, no pudiendo en ningún caso ser mayor a \$20.000⁵⁴. Adicionalmente, a esta remuneración bruta se le calcula un 6% para que la trabajadora ingrese, en concepto de

⁵¹ Artículo 39, Ley N° 26.844. RE.CT.PCP.

⁵² Artículo 1, Ley N° 10.342. Subsidio al cuarto mes de Licencia por Maternidad.

⁵³ Artículo 2, Ley N° 10.342. Subsidio al cuarto mes de Licencia por Maternidad.

⁵⁴ Artículo 6, Ley N° 10.342. Subsidio al cuarto mes de Licencia por Maternidad.

contribución patronal, a la Obra Social a fin de que pueda mantener una cobertura médica⁵⁵.

La solicitud debe realizarse online en la web oficial del Gobierno de la Provincia de Córdoba, y acreditar la documentación exigible frente a la dependencia más cercana a su domicilio. El periodo para la presentación del trámite debe realizarse desde el nacimiento hasta el último día de licencia ordinaria⁵⁶.

La documentación exigible es la siguiente:⁵⁷

- Partida de nacimiento del bebé.
- Documento de Identidad de la trabajadora.
- Solicitud de licencia sin goce de sueldo o estado de excedencia debidamente notificada al empleador.
- Los últimos 3 recibos de sueldo con haberes percibidos.
- Comprobante de clave bancaria.

De esta manera, la provincia extiende la licencia ordinaria por maternidad para las mujeres que trabajan en relación de dependencia en el ámbito privado de la Provincia de Córdoba, con el fin de la protección integral de la salud psicofísica de la madre y su niño.

⁵⁵ Parte Anexo I. Resolución N° 74/16. Implementación del Régimen de Subsidio al cuarto mes de Licencia por Maternidad.

⁵⁶ Parte Anexo II, Resolución N° 74/16. Implementación del Régimen de Subsidio al cuarto mes de Licencia por Maternidad.

⁵⁷ Parte Anexo I, Resolución N° 74/16. Implementación del Régimen de Subsidio al cuarto mes de Licencia por Maternidad.

SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO

Se denomina sueldo anual complementario o aguinaldo a un salario adicional a las doce retribuciones que se abonan por mes durante el año, que se abona dividido en dos cuotas⁵⁸. Este derecho al que pueden acceder los trabajadores de casas particulares estaba previsto desde el año 1956 cuando se sancionó el Decreto Ley de Servicio Doméstico.

El Régimen Especial determina que se debe pagar dentro de los meses que terminan en junio y diciembre, en cada una de las últimas jornadas correspondientes a estos meses⁵⁹.

En el caso de que opere la extinción del contrato de trabajo, el empleado tiene derecho a percibir la parte proporcional del sueldo anual complementario devengada en el respectivo semestre⁶⁰.

ESCALAS SALARIALES, APORTES Y CONTRIBUCIONES

Las escalas salariales vigentes que son determinadas por la CNTCP varían según se trate de un empleado con retiro o sin retiro.

Con respecto a los aportes y contribuciones a realizar, los mismos varían según un empleado activo mayor de 18 años, un empleado menor de edad (entre 16 años y 18 años), y un empleado jubilado. A continuación se muestran las distintas escalas salariales.

⁵⁸ Manual del Derecho del Trabajo. De Diego, Julián. Año 2002.

⁵⁹ Artículo 27. Ley 26.844. RE.CT.PCP.

⁶⁰ Artículo 28. Ley 26.844. RE.CT.PCP.

PERSONAL SIN RETIRO

Tabla 3

Escalas salariales para personal sin retiro. Noviembre 2017

Categoría	Hora	Mes
Supervisor	\$85,50	\$10907,50
Personal para tareas específicas	\$81	\$10126,50
Caseros	\$69	\$8875,50
Cuidado de personas	\$78	\$9891,50
Personal para tareas generales	\$69	\$8875,50

Fuente: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

PERSONAL CON RETIRO

Tabla 4

Escalas salariales para personal con retiro. Noviembre 2017

Categoría	Hora	Mes
Supervisora	\$78	\$9792
Personal para tareas específicas	\$73,50	\$9097,50
Caseros	\$69	\$8875,50
Cuidado de personas	\$69	\$8875,50
Personal para tareas generales	\$64,50	\$7982

Fuente: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

APORTES Y CONTRIBUCIONES

Los aportes contribuciones siguientes corresponden a una persona activa, es decir aquella mayor de 18 años y no jubilada.

Tabla 5

Aportes y contribuciones vigentes. Personal activo. Noviembre 2017

Horas trabajadas	semanales	Aportes mensuales	Contribuciones mensuales	A.R.T	Total
Menos de	12 horas	\$34	\$12	\$130	\$176
12 a 15 horas		\$63	\$24	\$165	\$252
16 horas o más		\$419	\$35	\$230	\$684

Fuente: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

La Resolución General de AFIP N° 3693/2014 establece que los aportes realizados por el/la trabajador/a tendrán destino al Sistema Nacional de Seguros de Salud, y las contribuciones realizadas por el empleador tendrán destino al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA)⁶¹.

Para que el trabajador de casas particulares pueda tener acceso a la jubilación ordinaria, debe ingresar el monto correspondiente a 16 horas de trabajo o más, es decir \$35. Esto lo habilitará a la Prestación Básica Universal (PBU) y el retiro por invalidez o pensión por fallecimiento⁶².

Por otro lado, para que el trabajador tenga acceso a la cobertura de obra social, debe ingresar mensualmente la suma de \$419, esto habilitará el acceso al Programa Médico Obligatorio a cargo del Sistema Nacional del Seguro de la Salud⁶³.

En el caso de pluriempleo, el trabajador puede computar el total de las contribuciones pagadas por su empleador y el total de los aportes realizados por cada trabajo realizado, a fin de que en total se ingrese al Sistema de

⁶¹ Artículo 3 Resolución General AFIP 3693/2014.

⁶² Artículo 3, Resolución General AFIP 3693/2014.

⁶³ Artículo 3, Resolución General AFIP N° 3693/2014.

Seguridad Social la suma de \$35, y la suma de \$419 en concepto de Obra Social. En el caso contrario, se puede completar con aportes voluntarios a ingresar mediante el formulario F. 575⁶⁴.

REGISTRO DE LA RELACIÓN LABORAL

TRAMITACIÓN DE CUIL FRENTE A ANSES

Si se decide contratar a un empleado para que realice tareas en casa particular, el empleador deberá solicitar al empleado constancia del Código Único de Identificación Laboral (CUIL). En el caso de que no posea, se debe tramitar frente al ANSES.

El trámite para la obtención de CUIL puede ser realizado personalmente por el titular o un tercero ante la dependencia de ANSES de su domicilio. Para esto, es necesario acreditar la siguiente documentación (en caso de mayores de 18 años):

- DNI, LC o LE.
- Constancia de documento en trámite, en el supuesto de pérdida del documento, otra documentación donde conste el nombre, apellido, fecha de nacimiento y número de documento (ejemplo: cédula de identidad, pasaporte, licencia de conducir).

Esta documentación se debe presentar en original y copia. Si no se presenta el original, la copia debe estar certificada por autoridad competente adjuntando una fotocopia de ésta.

En el caso de que la persona ya tenga CUIL, debe otorgarle al empleador la constancia que se tramita online en www.anses.gob.ar.

⁶⁴ Artículo 4, Resolución General AFIP N° 3693/2014.

ALTA EN AFIP

La actividad desarrollada en casas particulares es definida por AFIP como una actividad especial, por ende, se dispone por medio de la Resolución General N° 3491 del año 2013 la creación del “Registro Especial de la Seguridad Social” que resulta complementario con el sistema registral establecido en la Resolución General N° 2988.

En este registro (que se tramita vía online) es en donde se formalizará el Alta, la Baja y las modificaciones de datos. El sistema emite una constancia por duplicado conteniendo los datos del empleador y del trabajador, y permite generar el recibo de sueldo y el volante para el pago.

Las comunicaciones de alta del empleador y del empleado o empleada en el registro, deberán efectuarse hasta el día inmediato anterior, inclusive, al del comienzo efectivo de las tareas por parte del personal contratado. La comunicación de baja debe realizarse en el plazo de 5 días corridos, contados a partir del día en que se produjo la baja efectiva por cualquier causa⁶⁵.

MINISTERIO DE TRABAJO DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

La provincia de Córdoba ha creado un “Subsistema de Fiscalización para el Personal de Casas Particulares” mediante la Resolución N° 35, publicada en el boletín oficial el día 4 de abril del año corriente, en ejercicio del poder de policía del trabajo y de las facultades conferidas por la Ley 8.015⁶⁶, y atendiendo a la necesidad de formalizar el empleo y poder lograr, mediante ésta, un control más directo sobre la relación de trabajo que se efectiviza en el ámbito de casas particulares.

⁶⁵ Anexo I, Resolución General N° 2491.

⁶⁶ Resolución N° 35/2017, Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba.

Se implementa una “Constancia Única de Personal de Casas Particulares”, a través de un aplicativo online⁶⁷, donde el empleador deberá declarar ante el Ministerio de Trabajo de Córdoba los trabajadores a cargo, movimientos de altas y bajas de personal y la respectiva modificación de datos.

A fin de realizar la registración, el empleador debe ingresar a la página web del Ministerio de Trabajo de Córdoba, con la clave de Ciudadano Digital, nivel 2. Por otro lado, el empleado debe estar registrado también como Ciudadano Digital, pero a tal fin se necesita el nivel 1.

Esta registración es novedosa atendiendo al fin de la simplicidad (esto se retomará en la conclusión) y es obligatoria a partir del 01 de julio del año corriente⁶⁸.

SINDICATO

En el caso de este grupo de trabajadores, hay una limitación al poder que tienen de negociación individual y colectivo ya que el trabajo se efectiviza en una casa particular y no hay una interacción fluida con compañeros de trabajo. No obstante, la representación es necesaria para reducir las vulnerabilidades que enfrenta este sector.

El sindicato que tutela los derechos del trabajador en casas particulares es el “Sindicato del Personal de Casas Particulares” (SIN.PE.CA.F), quien actualmente posee personería gremial N°1.118, en el ámbito de la Provincia de Córdoba.

⁶⁷ Artículo 1, Resolución N° 35/2017. Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba.

⁶⁸ Artículo 1, Resolución N° 35/2017. Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba.

Actualmente, el único aporte que hace el empleado es destinado a la Obra Social que se le descuenta del recibo de sueldo y se ingresa a través del formulario F.102/ RT. No existe aporte a descontar en el recibo de sueldo con destino al sindicato.

No obstante, el empleado puede presentar la solicitud de inscripción frente a éste, y abonar un aporte voluntario para el financiamiento del mismo. A partir del 1º de septiembre, la cuota a abonar es de \$50, con independencia de las horas trabajadas.

OBRA SOCIAL

Los trabajadores en relación de dependencia gozan de una cobertura de Obra Social en el marco de la Ley Nº 23.660. Las prestaciones de la Obra Social del Personal Auxiliar de Casas Particulares (O.S.P.A.C.P.), en la actualidad, se encuentran restringidas a un área geográfica determinada.

En el interior de la provincia de Córdoba, la obra social del Personal de Casas Particulares no tiene alcance alguno. Por esta razón, quien se desempeñe en relación de dependencia dentro de la Ley Nº 26.844 debe hacer opción de una Obra Social distinta a la de su ramo de actividad.

En el capítulo “Escalas salariales vigentes noviembre 2017- Aportes y contribuciones a realizar”, se establece la cantidad de dinero que debe aportar el empleado mensualmente con destino a la Obra Social. Efectuando una comparación con los trabajadores encuadrados dentro de la Ley de Contrato de Trabajo, el aporte que hace el personal doméstico a la obra social resulta muy escaso. Frente a esto, se genera una limitación al acceso de obra social por parte del empleado, debiendo ingresar un aporte voluntario a la obra social donde ejerza su opción para tener acceso al “Programa Médico Obligatorio”.

En el marco de esta problemática, el Sindicato del Personal de Casas Particulares firmó un acuerdo con la obra social de Conductores de Taxi de

Córdoba (OSCTC), a fin de obtener cobertura social sin realizar aporte adicional alguno para acceder a la misma.

ASEGURADORA DE RIESGOS DE TRABAJO

La Superintendencia de Riesgos de Trabajo, dependiente de la Secretaria de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo de la Nación, aprueba la solicitud de afiliación de empleadores de personal de casas particulares y el contrato tipo de afiliación de empleadores de personal de casas particulares, que se deberá celebrar con una Aseguradora de Riesgos de Trabajo⁶⁹.

El empleado de casas particulares deberá tener cobertura con una Aseguradora de Riesgos de Trabajo, que el empleador libremente elija, en tanto la ART está autorizada a brindar cobertura en la jurisdicción que corresponda al domicilio del empleador⁷⁰.

Esta afiliación es obligatoria para el empleador subordinado a que la SRT, SSN y AFIP dicten la normativa necesaria para la reglamentación. Esta obligación surge de la Ley N° 26.844, pero en lo que se refiere al seguro, es reglamentada durante el año siguiente (2014).

La normativa⁷¹ fija un costo fijo mensual para la cuota, en base a la cantidad de horas semanales que trabaja el empleado.

⁶⁹ Artículo 1, Resolución N° 2224/2014. Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

⁷⁰ Artículo 74, Decreto Reglamentario 467/14.

⁷¹ Resolución General AFIP N° 3693/2014.

SEGURO COLECTIVO DE VIDA

El seguro colectivo de vida está enmarcado en el Decreto N° 1567/74, y cubre el riesgo de muerte y de suicidio como hecho indemnizable de todo trabajador en relación de dependencia⁷².

La norma excluye a las contrataciones inferiores a 30 días y al régimen de trabajadores agrarios, que se encuentran cubiertos con el seguro que establece la Ley 16.600⁷³. Es decir, que el personal de casas particulares no se encontraría dentro de esta exclusión. No obstante, en la actualidad, el empleador solo debe ingresar la cotización a la ART.

SEGURO DE DESEMPLEO

Se entiende que el trabajador de casas particulares, al no realizar aportes al Fondo Nacional de Empleo, no será beneficiario de este seguro en caso de despido sin causa contemplado en la Ley Nacional de Empleo⁷⁴.

DEDUCCIÓN DEL IMPUESTO A LAS GANANCIAS

Para la determinación de la ganancia neta sujeta a impuesto, y el correspondiente Impuesto a las Ganancias a ingresar, las personas de existencia visible y las sucesiones indivisas que sean residentes en el país y sean dadores de trabajo con relación al personal del servicio doméstico, pueden deducir de la ganancia bruta gravada de fuente argentina del año

⁷² Artículo 1, Decreto N° 1567/74.

⁷³ Artículo 2, Decreto N° 1567/74.

⁷⁴ Ley nacional de empleo. Ley N° 24.013.

fiscal, cualquiera sea la fuente de ganancia, el total de los importes abonados en el periodo fiscal:⁷⁵

- A los trabajadores domésticos en concepto de contraprestación por los servicios prestados.
- Para cancelar las contribuciones patronales indicadas en el artículo 3º del Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico, aprobado por el artículo 21 de la Ley N° 25.239.

Este monto se podrá deducir como deducción general y tiene un límite máximo igual al mínimo no imponible, que es \$51.967 anual.

La Resolución General de AFIP 3693/2014 determina el requisito para que resulte procedente el cómputo de la deducción. Éste es, que se deberá tener y conservar a disposición del organismo:⁷⁶

- Los tickets que respaldan el pago mensual, por cada trabajador de casas particulares de los aportes y contribuciones obligatorios.
- El documento que acredite el importe abonado al trabajador de casas particulares en concepto de contraprestación por el servicio prestado.

AGRAVAMIENTO POR AUSENCIA O DEFICIENCIA DE REGISTRACIÓN

En caso de empleo no registrado o registrado parcialmente, el costo laboral que debe enfrentar el empleador es más alto. La Ley N° 26.844 sanciona de manera económica al empleador, por mantener una relación laboral que no cumplía con los requisitos exigidos en la legislación laboral.

⁷⁵ Artículo 16, Ley N° 26.063.

⁷⁶ Artículo 10, Resolución General de AFIP N° 3693/2014.

Por otro lado, al iniciar una relación laboral, este agravamiento indemnizatorio constituye un límite a los abusos que realice el empleador, y consecuentemente se protege al empleado.

La indemnización por antigüedad en caso de despido sin causa se duplicará cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no estuviera registrada o lo estuviera de modo deficiente⁷⁷.

La Ley Nacional de Empleo (Ley 24.013), y sus modificatorias (Ley 25.323 y Ley 25.345), que determinan agravamientos indemnizatorios por empleo no registrado, no resulta de aplicación para el personal que tenga contrato de trabajo bajo el Régimen Especial de Casas Particulares⁷⁸.

⁷⁷ Artículo 50. Ley 26.844. RE.CT.PCP.

⁷⁸ Artículo 72. Ley 26.844. RE.CT.PCP.

CASO DE APLICACIÓN

PRESENTACIÓN DEL CASO

En este capítulo del informe, se va a desarrollar un caso ficticio de registración del empleado, su liquidación en forma comparativa entre distintas jornadas de trabajo exponiendo el sueldo neto mensual para la trabajadora y por otro lado el costo laboral, también se mostrara la deducción del impuesto a las ganancias, el tramite a realizar para la licencia por maternidad y por último el agravamiento indemnizatorio por mantenimiento de una relación laboral al margen de lo establecido por la ley.

Para desarrollar el objetivo propuesto en el párrafo antecedente, se van a tomar los datos presentados a continuación. Se trata de una misma empleada, con las mismas condiciones, pero se realiza la comparación frente a dos jornadas de trabajo diferentes.

DATOS GENERALES

Empleadora: PIAMONTE, Victoria.

CUIT: 27-32.000.000-9.

Domicilio Fiscal: San Martin 759, San Francisco, Córdoba.

Trabajadora: VÁZQUEZ, Sol.

CUIL: 27-31.000.000-7.

Domicilio: Belgrano 5023, San Francisco, Córdoba.

Fecha de Ingreso: 15/01/2017.

Categoría: Personal para tareas generales.

Modalidad de la prestación: Con retiro para el mismo y único empleador.

Tabla 6

Datos relativos a las distintas jornadas de trabajo

Concepto	Tiempo completo	Tiempo parcial
Horas por día	8 horas por día	2 horas por día
Horas semanales	48 horas semanales	12 horas semanales
Horas mensuales	192 horas mensuales	48 horas mensuales
Días de labor	Lunes a Sábado	Lunes a Sábado
Periodo	Noviembre 2017	Noviembre 2017
Sueldo Básico	\$7.982	\$3.096
Aporte Obra Social	\$419	\$63
Aporte Adicional Obra Social ⁷⁹	-	\$356
Contribución SIPA	\$35	\$24
Contribución Adicional SIPA ⁸⁰	-	\$11
ART	\$230	\$165

Sueldo Mensual: Valor hora según escala salarial vigente 11/2017 * cantidad de horas mensuales trabajadas

Figura 2. Cálculo sueldo mensual para jornada parcial.

Sueldo mensual: \$64.50 * 48 horas.

Sueldo Mensual: \$3.096.

⁷⁹ Aporte voluntario para tener acceso al “Programa Médico Obligatorio”.

⁸⁰ Contribución voluntaria para que la trabajadora tenga acceso al Beneficio Previsional (Jubilación Ordinaria).

REGISTRACIÓN LABORAL

Para la registración de la relación laboral, se tomarán los datos relativos a la jornada de trabajo a tiempo completo.

TRÁMITE CUIL TRABAJADORA

Aquí pueden suceder dos supuestos:

1. Que la empleada no tenga CUIL, el cual se debe registrar frente al ANSES.
2. Que la empleada sí tenga CUIL. En este caso, el empleador debe pedir constancia del mismo.

En este caso práctico, se tomara como supuesto que la empleada ya tiene CUIL y por lo tanto se debe pedir su constancia.

Pasos a seguir:

1. Ingresar a la web de ANSES: <https://www.anses.gob.ar/>
2. Clic en la pestaña Accesos Rápidos. Constancia de CUIL.
3. Ingresar datos, en este caso, son los siguientes:

Constancia de CUIL

Ingrese sus datos personales para obtener su Constancia de CUIL.

Tipo de Documento

Número de Documento

Nombre

Apellido

Sexo
 Femenino Masculino

Fecha de nacimiento

 Por ejemplo: 24/01/1984

Ingrese el código de la imagen

[Recargar imagen](#)

Ingrese el código de seguridad de la imagen

4. ANSES valida los datos y arroja la constancia de CUIL, que puede ser descargada en formato PDF.



Fecha de Emisión: 28/09/2017

Fecha de Alta: 11/12/2009

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
 SISTEMA UNICO DE REGISTRO LABORAL

CUIL/CUIT: 27-31000000-7

VÁZQUEZ SOL

DOCUMENTO: DU31000000

CONSTANCIA GRATUITA

Ud. debe tener un único CUIL/CUIT. Esta Credencial debe ser exhibida para realizar cualquier trámite ante ANSES u otro organismo que le requiera su CUIL/CUIT. Los datos contenidos en la presente consulta, podrán certificarse accediendo a la página institucional www.anses.gob.ar. De acuerdo a lo dispuesto por la Resolución D.E. 76/09, la Constancia de CUIL/CUIT emitida a través de la Página WEB de ANSES NO requiere la autenticación con sello y firma de un agente de ANSES

Esta Constancia de CUIL/T no tiene vencimiento.

www.anses.gob.ar

DESCARGA
 MI ANSES Móvil
 EN TU CELULAR

ANSES 2.0 innovación



ALTA EN AFIP

El empleador debe tener conocimiento de que, para poder realizar la registración, AFIP dispone de distintas formas. Éstas son:

1. Online a través de la página de AFIP, con clave fiscal.
2. A través de home banking, con clave bancaria.
3. De manera telefónica a través del número: 0800-222-2526. Opción 2.

En este caso, se realizará mediante la primera de las tres alternativas.

Se debe ingresar para dar el ALTA, BAJA o modificaciones de datos a la página web de AFIP, con clave fiscal. El sistema emitirá una constancia del trámite por duplicado.

El tiempo para informar el ALTA se extiende hasta el día anterior inmediato, inclusive, al del comienzo de las tareas. Para informarla, se deben seguir los siguientes pasos:

1. Ingresar a la página de AFIP, con clave fiscal, seleccionando la opción “Simplificación Registral - Registros Especiales de Seguridad Social” o “Personal de Casas Particulares”.
2. Al ingresar, se debe proceder a seleccionar la opción Personal de Casas Particulares. La pantalla a la cual se accede es la siguiente:

The screenshot shows a web form for 'SIMPLIFICACIÓN REGISTRAL' (Simplification of Registration) under 'Registros Especiales de la Seguridad Social' (Special Registrations of Social Security). The form is provided by the 'ADMINISTRACIÓN FEDERAL' (Federal Administration). The data entered in the form is as follows:

- EMPLEADOR: PIAMONTE, Victoria
- CUIT: 27-32000000-9
- FECHA DE INSCRIPCIÓN: (empty)
- TIPO DE REGISTRO: (empty)
- DOMICILIO FISCAL: SAN MARTIN 759 CP: 2400. CÓRDOBA
- ART CONTRATADA: PREVENCIÓN SANCOR SEGUROS

At the bottom of the form, there are two large buttons with play icons:

- PERSONAL DE CASAS PARTICULARES (Green button)
- SERVICIOS DE REMISES (Teal button)

A question mark icon is visible on the right side of the form.

3. Seguidamente, figurará en pantalla un menú con una secuencia de tres pasos.

En este caso, se da de alta a un nuevo empleado. El procedimiento a realizar es el siguiente:

- Primero se debe registrar al trabajador;
- Segundo, anunciar el lugar de trabajo y
- Tercero, la relación laboral.



SIMPLIFICACIÓN REGISTRAL

Registros Especiales de la Seguridad Social

EMPLEADOR: PIAMONTE, Victoria

CUIT: 27-32000000-9

FECHA DE INSCRIPCIÓN: 15/01/2017



TIPO DE REGISTRO: Personal de Casas Particulares

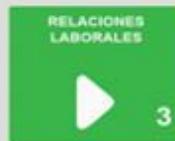
DOMICILIO FISCAL: SAN MARTIN 759. CP: 2400. CÓRDOBA

ART CONTRATADA: PREVENCION SANCOR SEGUROS

RELACIONES LABORALES VIGENTES

- Sin Nombre y Apellido	
- Sin Nombre y Apellido	

A través de cada uno de los siguientes pasos Usted podrá efectuar: altas, modificaciones, consultas y/o bajas de los datos registrados



IMPORTANTE

Las altas, modificaciones y bajas que registre sobre sus relaciones laborales, deberán ser notificadas obligatoriamente a sus trabajadores mediante constancia escrita FIRMADA

Este registro exhibe automáticamente la Obra Social de aquellos trabajadores que hayan ejercido la opción

El campo "PUESTO DESEMPEÑADO" fue modificado a "CATEGORÍA PROFESIONAL". Este último incluye las

VOLVER AL MENÚ INICIAL



SIMPLIFICACIÓN REGISTRAL

Registros Especiales de la Seguridad Social

EMPLEADOR: PIAMONTE, Victoria

CUIT: 27-32000000-9

FECHA DE INSCRIPCIÓN: 15/01/2017



TIPO DE REGISTRO: Personal de Casas Particulares

DOMICILIO FISCAL: SAN MARTIN 759. CP: 2400. CÓRDOBA

ART CONTRATADA: PREVENCION SANCOR SEGUROS

NUEVO TRABAJADOR

CUIL: FILTRAR

TRABAJADORES REGISTRADOS



MENÚ PRINCIPAL

LUGARES DE TRABAJO

Se procede entonces a ingresar a “Registro de Trabajadores”. Se Ingresa a “Nuevo trabajador”, y se completan los datos establecidos en la imagen siguiente:

The image shows a web form titled "REGISTRAR TRABAJADOR/A". The form contains the following fields and values:

- CUIL: 27310000007 (circled in red)
- Nombre y Apellido: VÁZQUEZ SOL
- Obra Social: 121804 O.S. CONDUCTORES DE TAXIS DE CORDOBA
- Fecha de Nacimiento: 14/11/1987
- CRU: (empty)
- Número telefónica: () () (*) (código de área) número (circled in red)
- E-mail: (empty)

Below these fields is the "Domicilio Real del Trabajador" section with the following values:

- Provincia: CORDOBA
- Código Postal: 2400
- Calle: BELGRANO
- Número: 5023
- Piso: (empty)
- Depto: (empty)
- Localidad: SAN FRANCISCO

At the bottom of the form are two buttons: "ACEPTAR" and "MENU PRINCIPAL".

Annotations on the right side of the form:

- A box pointing to the CUIL field: "Ingresá el CUIL sin guiones, y el sistema te mostrará: Nombre y Apellido/ Fecha de Nacimiento."
- A box pointing to the phone number field: "Información opcional, de gran utilidad para las acciones de información y asistencia de AFIP."

At the bottom right of the form, there is a small text: "Consultas: 0400 222 2526 / mayvita@afip.gob.ar"

4. El sistema muestra los datos ingresados en una pantalla igual a la segunda imagen del paso número 3. Para continuar con el registro, se debe ingresar a “Lugares de Trabajo”. Se abre la siguiente pantalla y se debe hacer clic en “Nuevo lugar de trabajo”.

AFIP ADMINISTRACIÓN FEDERAL

SIMPLIFICACIÓN REGISTRAL
Registros Especiales de la Seguridad Social

EMPLEADOR: PIAMONTE, Victoria
 CUIT: 27-32000000-9
 FECHA DE INSCRIPCIÓN: 15/01/2017
 TIPO DE REGISTRO: Personal de Casas Particulares
 DOMICILIO FISCAL: SAN MARTIN 759. CP: 2400. CÓRDOBA
 ART CONTRATADA: PREVENCIÓN SANCOR SEGUROS

NUEVO LUGAR DE TRABAJO

LUGARES DE TRABAJO REGISTRADOS

MENÚ PRINCIPAL RELACIONES LABORALES

Aquí, se deben cargar todos los datos correspondientes al lugar de trabajo, como se muestra en la siguiente imagen. No obstante, el sistema activa la opción “Ver domicilios Registrados en AFIP” para realizar la carga de datos.

REGISTRAR LUGAR DE TRABAJO ver domicilios registrados en AFIP

Provincia: CÓRDOBA
 Código Postal: 2400
 Calle: SAN MARTIN
 Número: 759
 Piso:
 Depto:
 Localidad: SAN FRANCISCO

ACEPTAR MENÚ PRINCIPAL

Consultas: 0800.999.9458 / msc@afip.afip.gov.ar

5. Luego de dar clic aceptando los datos ingresados, el sistema por tercera vez muestra el menú establecido en la segunda imagen del paso número 3, y para continuar con la carga se debe seleccionar la pestaña “Relaciones Laborales”.

Una vez realizado, el sistema muestra la siguiente pantalla, a la cual para proceder a cargar datos de la relación laboral se debe ingresar a “Nueva Relación Laboral”.

The screenshot displays the 'SIMPLIFICACIÓN REGISTRAL' interface for 'Registros Especiales de la Seguridad Social'. The header includes the logo of the 'ADMINISTRACION FEDERAL' and the title 'SIMPLIFICACIÓN REGISTRAL'. Below the header, the following information is displayed:

- EMPLEADOR: PIAMONTE, Victoria
- CUIT: 27-32000000-9
- FECHA DE INSCRIPCIÓN: 15/01/2017
- TIPO DE REGISTRO: Personal de Casas Particulares
- DOMICILIO FISCAL: SAN MARTIN 759. CP: 2400. CÓRDOBA
- ART CONTRATADA: PREVENCION SANCOR SEGUROS

A question mark icon is visible on the right side of the form. Below the form, there is a search bar with the label 'CUIL:' and a 'FILTRAR' button. A green button labeled 'NUEVA RELACIÓN LABORAL' is highlighted with a red border. At the bottom, a message states 'No existen datos para mostrar' and a green button labeled 'MENÚ PRINCIPAL' is visible.

El sistema muestra la siguiente pantalla para cargar datos relativos a la relación laboral:

REGISTRAR NUEVA RELACIÓN LABORAL

CUIL: 2731000007

Lugar de Trabajo: SAN MARTIR 759. CP: 2400. CÓRDOBA

Categoría Profesional: PERSONAL PARA TAREAS GENERALES

Horas Semanales: DESDE 16 A MAS HORAS

Retribución Pactada: \$7.982,00

Modalidad Liquidación: MENSUAL

Modalidad Prestación: CON RETIRO PARA EL MISMO Y ÚNICO EMPLEADOR

Fecha de Inscripción: 15/01/2017

Fecha de Fin:

ACEPTAR MENÚ PRINCIPAL

- Una vez completados los campos, y presionado aceptar, el sistema mostrará todos los datos ingresados y permitirá la impresión de las constancias de la relación.



SIMPLIFICACIÓN REGISTRAL

Registros Especiales de la Seguridad Social

EMPLEADOR:

CUIT:

FECHA DE INSCRIPCIÓN:

TIPO DE REGISTRO:

DOMICILIO FISCAL:

ART CONTRATADA:



NUEVA RELACIÓN LABORAL

CUIL:
▶
 FILTRAR

CUIL: 27-3100000-7

Obra Social: 121804 O.S. CONDUCTORES DE TAXIS DE CORDOBA

Lugar de Trabajo: SAN MARTIN 759. CP: 2400. CÓRDOBA

Categoría Profesional: PERSONAL PARA TAREAS GENERALES

Horas Semanales: DESDE 16 A MÁS HORAS

Retribución Pactada: \$7.982,00	Modalidad Liquidación: Mensual
Fecha de Inscripción: 15/01/2017	Clave de Registro AFIP: 01050805010045682732
Fecha de Fin:	Clave Baja Temprana:

Modalidad de Prestación: CON RETIRO PARA EL MISMO Y ÚNICO EMPLEADOR






MENÚ PRINCIPAL

La opción de relaciones laborales puede ser modificada en cualquier momento. Al proceder a imprimir la constancia, el sistema emite la constancia por duplicado. Uno le corresponde al empleador y el otro al trabajador, con las respectivas firmas.

		SIMPLIFICACIÓN REGISTRAL - Registros Especiales de la Seguridad Social CONSTANCIA DEL TRABAJADOR - ALTA	
Alta de Personal de Casas Particulares - Ley Nº 26.844 Original para el Empleador, Duplicado para el Trabajador			
Empleador		CUIT: 27 - 32000000 - 9	
Apellido y Nombre o Denominación: PIAMONTE, VICTORIA			
Datos del Trabajador		CUIL: 27 - 31000000 - 7	
Apellido y Nombre: VÁZQUEZ, SOL			
Fecha de inscripción: 15/01/2017		Fecha de Fin:	
		Obra Social: 121804 O.S. CONDUCTORES DE TAXIS DE CÓRDOBA	
Lugar de Trabajo: SAN MARTIN 759. CP: 2400. CÓRDOBA			
Categoría Profesional: Personal para tareas generales		Régimen: SIPA	
Modalidad de Liquidación: Mensual		Retribución Pactada: \$7.982,00	
Horas Semanales: Desde 16 a más horas		Modalidad de Prestación: Con retiro para el mismo y único empleador	
Alta			
Clave de registro AFIP: 01050805010045682732		Firma empleado y fecha de notificación	
Fecha - Hora de Envío: 14/01/2017 15:16:01			
Fecha de Impresión: 14/01/2017			
Talón para el Empleador			

		SIMPLIFICACIÓN REGISTRAL - Registros Especiales de la Seguridad Social CONSTANCIA DEL TRABAJADOR - ALTA	
Alta de Personal de Casas Particulares - Ley Nº 26.844 Original para el Empleador, Duplicado para el Trabajador			
Empleador		CUIT: 27 - 32000000 - 9	
Apellido y Nombre o Denominación: PIAMONTE, VICTORIA			
Datos del Trabajador		CUIL: 27 - 31000000 - 7	
Apellido y Nombre: VÁZQUEZ, SOL			
Fecha de inscripción: 15/01/2017		Fecha de Fin:	
		Obra Social: 121804 O.S. CONDUCTORES DE TAXIS DE CÓRDOBA	
Lugar de Trabajo: SAN MARTIN 759. CP: 2400. CÓRDOBA			
Categoría Profesional: Personal para tareas generales		Régimen: SIPA	
Modalidad de Liquidación: Mensual		Retribución Pactada: \$7.982,00	
Horas Semanales: Desde 16 a más horas		Modalidad de Prestación: Con retiro para el mismo y único empleador	
Alta			
Clave de registro AFIP: 01050805010045682732		Firma empleador y fecha de notificación	
Fecha - Hora de Envío: 14/01/2017 15:16:01			
Fecha de Impresión: 14/01/2017			
Talón para el trabajador			

ALTA MINISTERIO DE TRABAJO DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

Este registro es llamado “Subsistema de Fiscalización para el personal de casas particulares” y es obligatorio. Para la registración de la relación laboral se deben seguir los siguientes pasos:

1. El empleador debe ingresar a la página <https://trabajo.cba.gov.ar/>, luego, entrar a la pestaña “Ingreso Empleadores” con clave de Ciudadano Digital nivel 2 y proceder a la registración online.
2. La primera pantalla que aparecerá en el sistema arroja los datos del empleador. En este paso, únicamente se debe consignar la ART contratada. Se visualiza en la página de AFIP ingresando a “Personal de Casas Particulares” y luego se da clic en aceptar. Una vez realizado esto, el sistema muestra la siguiente pantalla:

The screenshot shows a web form titled "EMPLEADOR DE PERSONAL DE CASAS PARTICULARES" for the user "PIAMONTE VICTORIA" with ID "(27-32000000-9)". The form contains the following fields:

Domicilio:	SAN MARTIN 759 - CATEDRAL - SAN FRANCISCO - SAN JUSTO - CORDOBA CP: 2400		
Telefono:	033564425532	Celular:	3564686686
Email:	victoria.p@hotmail.com		
A.R.T.:	PREVENCION	Constancia Empleador:	

Below the form, there are tabs for "Relaciones Laborales" and "Lugares de trabajo". Under "Lugares de Trabajo", the address "SAN MARTIN 759. CATEDRAL. SAN FRANCISCO" is displayed, with a blue button labeled "Agregar Domicilio" below it.

Una vez que se acepta, se debe imprimir la constancia de empleador (se descarga en formato PDF).

Es importante corroborar que el domicilio sea el mismo que el domicilio de alta en AFIP, de lo contrario se debe agregar un domicilio nuevo.

3. Ingresar a la pestaña “Relaciones Laborales”.

EMPLEADOR DE PERSONAL DE CASAS PARTICULARES

(27-32000000-9) PIAMONTE VICTORIA

Domicilio: SAN MARTIN 759 - CATEDRAL - SAN FRANCISCO - SAN JUSTO - CORDOBA CP: 2400

Telefono: 033564425532 Celular: 35646866 86 Email: victoria.p@hotmail.com

A.R.T.: PREVENCION Constancia Empleador: [Icon]

Relaciones Laborales | Lugares de trabajo

Aún no ha registrado relaciones laborales

[Agregar relación laboral](#)

Se debe ingresar el CUIT de la empleada, y se hace clic en “Agregar Relación Laboral”.

Nombre de usuario | Cerrar Sesión | Volver

EMPLEADOR DE PERSONAL DE CASAS PARTICULARES

(27-32000000-9) PIAMONTE VICTORIA

Domicilio: SAN MARTIN 759 - CATEDRAL - SAN FRANCISCO - SAN JUSTO - CORDOBA CP: 2400

Telefono: 3564425532 Celular: 3564686686 Email: victoria.p@hotmail.com

A.R.T.: PREVENCION Constancia Empleador: [Icon]

ALTA DE RELACION LABORAL

Ingresar CUIT del trabajador: 27310000007 [->](#) Cancelar

4. En este paso, se deben registrar todos los datos de la relación laboral (estos datos se obtienen del ALTA en AFIP).

En la solapa “Lugares donde desempeña su tarea el trabajador” se debe seleccionar el domicilio en donde trabaja y en “Horas de trabajo en el domicilio” se deben colocar el total de horas semanales trabajadas por la empleada.

Una vez que están todos los datos correctamente cargados, seleccionar “Registrar relación laboral”.

Nombre de usuario Cerrar Sesión

Ayuda Sobre esta Pantalla

ALTA DE RELACION LABORAL

Empleador	(27-23000000-7) - PIAMONTE, VICTORIA		
Trabajador	(27-31000000-9) - VÁZQUEZ, SOL		
Domicilio	Belgrano 5023		
Telefono	03564431581	Celular	0356415502522
		Email	solvazquez@h
Sindicato	SINPECAF	Convenio	SINPECAF - GENERAL

Detalles de la relación laboral

Fecha de alta	15/01/2017
Categoría	Personal para tareas generales
Horas Semanales	Desde 16 a más horas
Modalidad de Liquidación	Mensual
Modalidad de prestación	Con retiro para el mismo único empleador
Remuneración Pactada	\$7.982,00

Lugares donde desempeña su tarea el trabajador

<input type="text" value="SAN MARTIN 759"/>	48 horas semanales	<input type="button" value="Alta Domicilio"/>
---	--------------------	---

5. Al completar el cuarto paso, el sistema arroja la siguiente pantalla:

Nombre de usuario Cerrar Sesión Volver

Ayuda Sobre esta Pantalla

EMPLEADOR DE PERSONAL DE CASAS PARTICULARES

(27-32000000-9) PIAMONTE VICTORIA

Comercio: SAN MARTIN 759 - CATEDRAL - SAN FRANCISCO - SAN JUSTO - CORDOBA CP: 2400

Telefono: 033564425532 Celular: 3564686686 Email: victoria.p@hotmail.com

A.R.T.: PREVENCION Constancia Empleador: [Icono]

Relaciones Laborales Lugares de trabajo

ID_RL	Nro Des.	APELLIDOS	NOMBRES	Reporte
2644	31000000	VÁQUEZ	SOL	[Icono]

Agregar relación laboral

6. Por último, se debe hacer clic en el ícono que indica “Reporte” con formato PDF e imprimir la constancia de inscripción.

MI REGISTRO LABORAL
PCP
(Personal Casas Particulares)

Ministerio de TRABAJO GOBIERNO DE LA PROVINCIA DE CORDOBA

VÁQUEZ SOL

Empleador: Piamonte, Victoria
Cuit: 2732000009
Fecha Ingreso: 15-01-2017 Categoría: PERSONAL PARA TAREAS GENERALES
Aseguradora: PREVENCION Horas Semanales: DESDE 16 A MÁS HORAS
Mod. Liquidación: MENSUAL Mod. Prestación: CON RETIRO PARA EL MISMO Y ÚNICO EMPLEADOR
Rem. Pactada: \$7.982,00

Con estos pasos, la relación laboral quedaría registrada en el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba.

SINDICATO

En la actualidad, el único aporte establecido por ley, a descontar del sueldo bruto de la empleada, es el aporte destinado a la Obra Social.

Sin embargo, si la empleada desea su adhesión al Sindicato, puede hacerlo, presentándose frente a la oficina, en este caso en la ciudad de San Francisco, ubicada en calle Gutiérrez N° 2.942 y completar el formulario, de forma manuscrita, que se establece a continuación. El aporte que realiza es de \$50 y es voluntario.

<u>SINDICATO DEL PERSONAL DE CASAS DE FAMILIA (SIN.PE.CA.F)</u> Personería Gremial N° 1118		
Yo...	VÁZQUEZ, SOL	
Domicilio...	BELGRANO N° 5.023	
Fecha Nac.	14 /11/1987	Nacionalidad. ARGENTINA E. Civil. SOLTERA
Doc. De Identidad...	31.000.000	
Solicito mi afiliación al SINDICATO DEL PERSONAL DE CASAS DE FAMILIA, manifestando conocer los objetivos básicos que inspiran su formación.		
Lugar y Fecha	SAN FRANCISCO, 1 DE MARZO DE 2017	
Afiliada por...	FILIAL SAN FRANCISCO	
Teléfono...	035664 - 15502522	
SOL VÁZQUEZ Firma del Solicitante		
Dirección del Empleo y Tel. SAN MARTIN 759, SAN FRANCISCO. TEL:03564425332		

OBRA SOCIAL

En este caso, el trámite a realizar para afiliación a la Obra Social es de manera personal, quedando a cargo de la empleada su realización.

ASEGURADORA DE RIESGOS DE TRABAJO

En el caso presentado, la empleadora debe, como primera medida, realizar un contrato con una Aseguradora de Riesgos de Trabajo y luego debe registrar a la empleada según las formalidades que exige la ART contratada. En el Anexo I se adjunta un modelo de contrato de afiliación.

LIQUIDACIÓN HABERES NOVIEMBRE 2017

Se tomarán los datos presentados al comienzo de este caso práctico.

Es importante destacar que, para la liquidación de sueldos, se puede utilizar como recibo el F. 102/RT o el empleador puede confeccionar su propio recibo.

Liquidación empleada a tiempo completo:

Empleador.: Piamonte, Victoria			
Domicilio.: San Martín 759. CP: 2400. Córdoba			
CUIT.....: 27-32000000-9			
Liquidación correspondiente a:		Haber Normal Noviembre 2017	
Conceptos	Unid./Base	R. Suj. A Ret	Descuentos
Sueldo Básico Obra Social	30,00 D	7.982,00	419
CUIT: 27-31000000-7			
Empleado: Vazquez, Sol			
Domicilio: Belgrano 5023			
Localidad: San Francisco. Córdoba			
Convenio: Empleados de Casas Part.			
Categoría: Tareas Generales			
O.Social: Conductores de Taxis Cba.			
F. Ingreso: 15/01/2017			
Basico: 7.982,00			
Pesos: siete mil quinientos sesenta y tres con 00/100			
Lugar de Pago: San Francisco.			
Fecha de pago: 04/12/2017			
Recibi el importe neto de esta liquidación en pago de mi remuneración correspondiente al período indicado, conforme la ley.			
Subtotales		7.982,00	419
Neto a Cobrar		7.563,00	
FIRMA			

Liquidación empleada a tiempo parcial:

Empleador.: Piamonte, Victoria Domicilio.: San Martin 759. CP: 2400. Córdoba CUIT.....: 27-32000000-9				Liquidacion correspondiente a: Haberes Normales Noviembre 2017	
Conceptos	Unid./Base	R. Suj. A Ret	Descuentos	CUIT:	27-31000000-7
Sueldo Básico	30,00 D	3.096,00		Empleado:	Vazquez, Sol
Obra Social			63	Domicilio:	Belgrano 5023
				Localidad:	San Francisco. Córdoba
				Convenio:	Empleados de Casas Part.
				Categoría:	Tareas Generales
				O.Social:	Conductores de Taxis Cba.
				F. Ingreso:	15/01/2017
				Basico:	64,50 (hora)
				Pesos:	tres mil treinta y tres con 00/100
				Lugar de Pago:	San Francisco.
				Fecha de pago:	04/12/2017
				Recibi el importe neto de esta liquidación en pago de mi remuneración correspondiente al período indicado, conforme la ley.	
Subtotales		3.096,00	63		
Neto a Cobrar			3.033,00		
				FIRMA EMPLEADOR	

Es importante destacar que este recibo debe ser realizado por duplicado, el original se le entrega a la trabajadora, y el duplicado constituye la constancia para el empleador.

FORMULARIOS A PRESENTAR

FORMULARIO F102RT

Este formulario se puede utilizar como opción a la liquidación personal realizada por el Contador, en este caso, se va a desarrollar una explicación sobre cómo proceder para completarlo, tomando como ejemplo la liquidación de sueldos de jornada de trabajo a tiempo completo.



F.102/RT

VOLANTE DE PAGO TRABAJADOR DE CASAS PARTICULARES APORTES Y CONTRIBUCIONES

CUIL TRABAJADOR: 2 7 - 3 1 0 0 0 0 0 0 - 7

PERÍODO: MES 11 AÑO 2017

RUBRO I - INGRESO DE LA OBLIGACIÓN MENSUAL

F.1026 TRABAJADORES ACTIVOS

F.1027 TRABAJADORES JUBILADOS

F.1028 TRABAJADORES MENORES

Table with 2 columns: HORAS TRABAJADAS SEMANALMENTE and IMPORTE. Options: Menos de 12 (*), Desde 12 a menos de 16 (**), 16 o más (X) (***)

Table with 2 columns: HORAS TRABAJADAS SEMANALMENTE and IMPORTE. Options: Menos de 12 (\$ 142,00), Desde 12 a menos de 16 (\$ 189,00), 16 o más (\$ 265,00)

Table with 2 columns: HORAS TRABAJADAS SEMANALMENTE and IMPORTE. Options: Menos de 12 (I), Desde 12 a menos de 16 (II), 16 o más (III)

(* Importe hasta el 05/16 \$161 - Desde el 06/16 \$176 (** Importe hasta el 05/16 \$224 - Desde el 06/16 \$252 (***) Importe hasta el 05/16 \$498 - Desde el 06/16 \$684

(I) Importe hasta el 05/16 \$149 - Desde el 06/16 \$164 (II) Importe hasta el 05/16 \$200 - Desde el 06/16 \$228 (III) Importe hasta el 05/16 \$463 - Desde el 06/16 \$649

IMPORTE DE LA OBLIGACIÓN MENSUAL (TRANSCRIBA EL IMPORTE CORRESPONDIENTE A LA CANTIDAD DE HORAS TRABAJADAS) \$ 684,00

RUBRO II - INGRESO DE INTERESES RESARCITORIOS

RUBRO III - INGRESO DE INTERESES CAPITALIZABLES

Table F.1029 with columns: HORAS TRABAJADAS SEMANALMENTE, IMPORTE. Options: Menos de 12, Desde 12 a menos de 16, 16 o más

Table F.1030 with columns: HORAS TRABAJADAS SEMANALMENTE, IMPORTE. Options: Menos de 12, Desde 12 a menos de 16, 16 o más

RUBRO IV - COBERTURA ASEGURADORA RIESGOS DE TRABAJO

CUIT/CUIL EMPLEADOR: 2 7 - 3 2 0 0 0 0 0 0 - 9

RECIBO DE PAGO (Imprimir por duplicado y entregar una copia al trabajador)

Empleador (Apellido y Nombre): PIAMONTE VICTORIA CUIL/CUIL: 2 7 - 3 2 0 0 0 0 0 0 - 9

Domicilio de trabajo: SAN MARTIN 759. CP: 2400. CÓRDOBA

Trabajador (Apellido y Nombre): VÁZQUEZ SOL CUIL: 2 7 - 3 1 0 0 0 0 0 0 - 7

Fecha de Ingreso: DÍA 15 MES 01 AÑO 2017

Detalle del periodo: Puesto desempeñado: PERSONAL PARA TAREAS GENERALES

Desde: DÍA 01 MES 11 AÑO 2017 Hasta: DÍA 30 MES 11 AÑO 2017

Modalidad de Liquidación: Diaria [] Quincenal [] Otras [] Cantidad de horas: 192 Semanal [] Mensual [X] Descripción: 8 HORAS POR DIA DE LUNES A SABADO

Table with columns: Remuneración (Básico: \$ 7.982,00, S.A.C.: \$ 0,00, Vacaciones: \$ 0,00, Otros conceptos: OBRA SOCIAL \$ -419, Suma Total \$ 7.563,00) and Son Pesos: SIETE MIL QUINIENTOS SESENTA Y TRES. Lugar y Fecha: SAN FRANCISCO, 04 DE DICIEMBRE DE 2017. N° de comprobante de pago de aportes y contribuciones (*): 000000764321

Firma del Empleador: VICTORIA PIAMONTE

Firma del Trabajador: SOL VÁZQUEZ

(*) Se indicará el N° de Tique que entrega el Banco, Cajero Automático o Internet

Tabla 7

Rubros incluidos en Formulario 102/RT

Referencia	Icono				
1	<table border="1"> <thead> <tr> <th>MES</th> <th>AÑO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>11</td> <td>2017</td> </tr> </tbody> </table>	MES	AÑO	11	2017
MES	AÑO				
11	2017				
2	RUBRO I - INGRESO DE LA OBLIGACIÓN MENSUAL				
3	RUBRO II - INGRESO DE INTERESES RESARCITORIOS				
4	RUBRO III - INGRESO DE INTERESES CAPITALIZABLES				
5	Detalle del período:				
6	Cantidad de horas: 192				
7	Remuneración				

Fuente: Formulario 102/RT.

Referencia 1: En este campo, se debe colocar el mes y año correspondiente a la liquidación, en este caso es noviembre de 2017.

Referencia 2: Aquí debe tenerse en cuenta si el trabajador es:

- Activo: persona mayor de 18 años no jubilada.
- Trabajadores jubilados.
- Trabajadores Menores: entendiéndose por tal a aquel que tenga entre 16 y 18 años. Es importante de destacar que únicamente se podrá contratar bajo la modalidad “Con Retiro”, y en tanto posea un certificado de aptitud física y haya completado el ciclo educativo, con la salvedad

de que el empleador asuma la obligación de que el/la empleado/a finalice los mismos.

Se diferencian estos tres grupos de trabajadores ya que la cotización a obra social, jubilación y ART es diferente según el caso en el cual se trate. Por ejemplo: una persona jubilada no realiza aportes a obra social, y el menor de edad no tiene contribuciones destinadas a jubilación.

Cuando se trate del *inicio de relación laboral*, el importe de la cuota con destino al Sistema de Riesgos del Trabajo correspondiente al mes de inicio, se deberá ingresar mediante el Volante de Pago F. 575/RT, código de impuesto: 786, concepto y subconcepto: 932.

Una vez determinada la situación, se debe proceder a marcar con una cruz (X) la opción indicada. En el caso desarrollado en este trabajo corresponde: trabajador activo, 16 horas o más (como se ve en el formulario).

El importe de la obligación mensual está compuesto por: obra social, jubilación y ART. En el caso de ejemplo es \$684 y se ajusta a lo siguiente:

- Aportes mensuales (obra social): \$419.
- Contribuciones mensuales (jubilación): \$35.
- ART: \$230.

Referencia 3: Este campo se debe completar cuando se presenta y se abona el formulario luego de su vencimiento (el día de vencimiento es el día 10 del mes posterior al mes que se liquida).

En el ejemplo, este campo no se completó, ya que se presentó y abonó en término (se puede observar que la fecha de presentación es el día 04 de diciembre de 2017).

No obstante, se procederá a realizar un supuesto, en cuanto a la determinación e ingreso de intereses resarcitorios.

Ejemplo y datos a considerar:

Tabla 8

Datos para la determinación de intereses resarcitorios

Concepto	Datos
Trabajadora	Sol Vázquez
C.U.I.L	27-31000000-7
Condición	Activo
Periodo liquidado	Noviembre de 2017
Vencimiento DJ	10 de diciembre de 2017
Ingreso obligación e intereses	27 de diciembre de 2017
Días de mora	17 días
Tasa de interés	3% mensual ⁸¹
Importe de la obligación	\$684
Condición importes	Obligatorios

Intereses: importe * intereses* días de mora

Figura 3. Cálculo de intereses resarcitorios

$$I: 684 * (0,03/30) * 17 = 11,63$$

En este caso, se debe marcar con una cruz (X) la condición de activo, las horas semanales trabajadas, y a su derecha colocar el importe de los intereses resarcitorios a abonar, en este caso el importe es de \$11.62.

Se puede calcular de forma manual como se vio anteriormente, o si no se puede ingresar a la página de AFIP, y usar el aplicativo “Cálculo de intereses”.

En este caso, el informe de intereses a ingresar se muestra en pantalla de la siguiente manera:

⁸¹ Resolución Ministerio de Economía y Producción N° 841, año 2010.

Cálculo de Intereses Resarcitorios						
Tipo de cálculo		: Intereses RESARCITORIOS				
Fecha de Vencimiento		: 10/12/2017				
Fecha de Pago del Capital		: 27/12/2017				
Importe del Capital		: 684,00				
Desde	Hasta	Importe	Tipo	Tasa %	Diferencia	Intereses
11/12/2017	27/12/2017	684,00	Res	0,10000	17 días	11,63
Total de Intereses Resarcitorios						11,63

Fuente: <http://www.afip.gob.ar/genericos/calculoInteres/resarcitorios.asp>

Referencia 4: Este campo debe completarse en caso de ingresarse los intereses capitalizables, los mismos comienzan a devengarse cuando se hubiera cancelado fuera de término el importe mensual y no se hubiesen cancelado, en ese momento, los intereses resarcitorios.

Para proceder al cálculo y poder ejemplificar la situación, tomamos como datos los siguientes:

Tabla 9

Datos para cálculo de intereses capitalizables

Concepto	Dato
Fecha de vencimiento obligación	10/12/2017
Fecha de Pago de Capital	27/12/2017
Importe de Capital	\$684
Fecha de pago de intereses	15/01/2018
Días de mora	19 días

Intereses resarcitorios capitalizables: Intereses resarcitorios * Tasa de interés
* Periodo

Figura 4. Cálculo de intereses resarcitorios.

$$I: 11,63 * (0,03/30) * 19 = 0,22$$

El periodo de 19 días se computa desde la fecha de pago de capital hasta la fecha de pago de intereses.

En este caso, se debe marcar con una cruz (X) la condición de activo, las horas semanales trabajadas, y a su derecha colocar el importe de los intereses capitalizables a abonar, en este caso el importe es de \$0,22.

Se puede calcular de forma manual como se vio anteriormente, o si no se puede ingresar a la página de AFIP, y usar el aplicativo “Cálculo de intereses”. En este caso, el informe de intereses a ingresar se muestra en pantalla de la siguiente manera:

Cálculo de Intereses Resarcitorios						
Tipo de cálculo		: Intereses RESARCITORIOS				
Fecha de Vencimiento		: 10/12/2017				
Fecha de Pago del Capital		: 27/12/2017				
Importe del Capital		: 684,00				
Fecha de Pago de Intereses		: 15/01/2018				
Desde	Hasta	Importe	Tipo	Tasa %	Diferencia	Intereses
11/12/2017	27/12/2017	684.00	Res	0.10000	17 dias	11.63
28/12/2017	15/01/2018	11.63	Cap	0.10000	19 dias	0.22
Total de Intereses Resarcitorios						11.63
Total de Intereses Resarcitorios Capitalizados						0.22
Total General						11.85

Fuente: <http://www.afip.gob.ar/genericos/calculointeres/resarcitorios.asp>

Referencia 5: se debe consignar las fechas que corresponden al periodo que abarca el o los pagos efectuados de conformidad con la modalidad de liquidación. En este caso, el periodo va desde 01/11/2017 hasta el día 30/11/2017.

Referencia 6: la cantidad de horas hace referencia a la cantidad de horas mensuales trabajadas (sujetos a correlatividad con la modalidad de liquidación). En este ejemplo son 192 horas mensuales trabajadas.

Referencia 7: En este campo se debe consignar el sueldo básico, el SAC y vacaciones de corresponder, y otros conceptos como por ejemplo: adicional pagado por el empleador, licencias especiales, licencia por enfermedad o accidente inculpable y descuentos de obra social.

En este caso, únicamente corresponde consignar el sueldo básico y el descuento por aporte a la Obra Social.

Por último, el recibo de pago debe ser firmado tanto por el empleador como por el trabajador de casas particulares.

PAGOS VOLUNTARIOS. FORMULARIO 575 RT

Este formulario se presenta en el caso de aportes voluntarios. Para demostrar la aplicación práctica de éste, se tomará como base el ejemplo número dos presentado (empleada a tiempo parcial). Se transcriben los datos necesarios:

Tabla 10

Datos empleada a tiempo parcial

Concepto	Tiempo parcial
Horas por día	2 horas por día
Horas semanales	12 horas semanales
Horas mensuales	48 horas mensuales
Días de labor	Lunes a Sábado
Periodo	Noviembre 2017
Sueldo Básico	\$3.096
Aporte Obra Social	\$63
Aporte Adicional Obra Social	\$356
Contribución SIPA	\$24
Contribución Adicional SIPA	\$11

ART	\$165
-----	-------

Los importes correspondientes a aporte adicional obra social y contribución adicional SIPA son los que se deben ingresar mediante este formulario.

Se supone para su realización, que es abonado en término, por lo que no se devengan intereses.

En este caso, el aporte adicional a la obra social lo efectúa la empleada, el aporte adicional SIPA lo realiza el empleador.

Tabla 11.

Rubros incluidos en Formulario 575/RT

Referencia	Icono
1	
2	I - APORTES DE SEGURIDAD SOCIAL
3	II - CONTRIBUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL
4	III - OBRA SOCIAL
5	IV - COBERTURA ASEGURADORA RIESGOS DE TRABAJO (ART)

Referencia 1: En este campo se coloca el mes y año trabajado, por el cual se ingresan las contribuciones y aportes voluntarios.

Referencia 2: Esta parte, se completa si el trabajador, voluntariamente, decide efectuar aportes al régimen jubilatorio. La suma a ingresar no puede ser inferior a \$33.

Esta parte del formulario también incluye la posibilidad de ingresar intereses en el caso de abono fuera de término.

El ingreso habilita al trabajador a percibir en un futuro la Prestación Adicional por Permanencia del Sistema Integrado Previsional Argentino.

Referencia 3: Se ingresa la contribución a la Seguridad Social, estando a cargo del empleador para que la trabajadora pueda acceder al Beneficio Previsional (Jubilación Ordinaria).

Esta parte del formulario, también incluye la posibilidad de ingresar intereses en el caso de abono fuera de término.

La diferencia a ingresar se calcula entre el importe de \$35 (equivale a la contribución que debe efectuar el empleador en caso de tener una relación laboral con un trabajador de 16 horas o más semanales), y el importe de la contribución obligatoria ingresado por el empleador. En el caso práctico presentado, el cálculo de esta contribución voluntaria surge de: $\$35 - \$24 = \$11$.

Este ingreso habilita al trabajador a percibir en un futuro la Prestación Básica Universal y el retiro por invalidez o pensión por fallecimiento.

Referencia 4:

El impuesto 947 consta de 3 partes, a saber:

- 1º parte: Se completa en el caso de abonar la diferencia entre el importe mayor \$419, y lo que se le descuenta como aporte obligatorio en el recibo de sueldo.

En el caso práctico presentado, el importe surge del siguiente cálculo: $\$419 - \$63 = \$356$.

El ingreso de esta suma habilita a la trabajadora a tener cobertura de una Obra Social (acceso al Programa Médico Obligatorio a cargo del Sistema Nacional del Seguro de Salud, para el trabajador titular).

Se contempla, además, la posibilidad de ingreso de intereses en caso de pago fuera de término.

- 2º parte: En este caso, se completa para abonar la cobertura del grupo familiar primario (hasta enero de 2006).

Esta parte no se completa por dos motivos: se liquida el periodo de noviembre de 2017, y la trabajadora no posee cargas de familia.

Se contempla además, la posibilidad de ingreso de intereses en caso de pago fuera de término.

- 3º parte: se completa esta parte en el caso de agregar adherentes para la cobertura de la Obra Social. Es una suma adicional de \$419 mensual, por cada integrante del grupo familiar primario del trabajador titular.

El motivo por el que no se completa esta parte es porque la trabajadora presentada no exhibe cargas de familia.

Referencia 5: Se completa este rubro en caso de inicio de la relación laboral. La relación laboral en este caso comenzó en la fecha 15/01/2017, y se liquida el periodo 11/2017, entonces no corresponde proceder a completarlo.

DEDUCCIÓN DE IMPUESTO A LAS GANANCIAS

La deducción debe presentarse a través del Formulario 572, completándose en este caso la parte "A" Rubro 3, el "Otros Conceptos". El monto que podrá deducir es:

- La remuneración pagada al trabajador de casas particulares, y
- Las contribuciones patronales.

Esta posibilidad de realizar la deducción parte de un proceso de incentivo por parte del Estado nacional para los dadores de trabajo que a su vez son sujetos pasivos del Impuesto a las Ganancias, para promover el registro del empleado de casas particulares.

El monto a deducir tiene un límite máximo anual igual al mínimo no imponible. En la actualidad, es de \$51.967. El criterio para el cómputo es por lo *percibido*.

A continuación, se presentan los importes que la empleadora podría deducir en caso de ser sujeto pasivo de Impuesto a las Ganancias.

Debe recordarse que el trabajador en relación de dependencia, tiene que informar a la empresa para que le realicen estas deducciones o hacerlo a través de Internet (Formulario 572 Web) antes del 10 de diciembre de cada año.

Se toma como base el supuesto de “Tiempo completo” (8 horas diarias, 48 semanales) presentado al comienzo de este caso práctico.

En el Anexo II se muestra el cálculo para cada uno de los meses liquidados, a tener en cuenta en esta deducción.

Tabla 12

Variables a tener en cuenta para la deducción

Mes	Situación	Computable	Neto recibido	Contribuciones realizadas
Enero	Percibido	SI	\$ 3.381,80	\$265
Febrero	Percibido	SI	\$ 6.707,50	\$265
Marzo	Percibido	SI	\$ 6.707,50	\$265
Abril	Percibido	SI	\$ 6.707,50	\$265
Mayo	Percibido	SI	\$ 6.707,50	\$265
Junio	Percibido	SI	\$ 7.563,00	\$265
SAC	Percibido	SI	\$ 3.680,00	-
Julio	Percibido	SI	\$ 7.563,00	\$265
Agosto	Percibido	SI	\$ 7.563,00	\$265
Septiembre	Percibido	SI	\$ 7.563,00	\$265
Octubre	Percibido	SI	\$ 7.563,00	\$265
Noviembre	Percibido	SI	\$ 7.563,00	\$265
Diciembre	Devengado	NO	\$ 8.418,00	\$265
SAC	Percibido	SI	\$ 4.419,50	-
TOTALES			\$92.107,30	\$3.180

De los datos consignados en la tabla anterior, se puede calcular el monto que puede deducirse según lo pagado en el año calendario. Para determinar el mismo, se procede a sumar la remuneración pagada al trabajador y también las contribuciones patronales.

Lo dicho anteriormente, expresado en dinero arroja una suma de \$95.287,30.

Teniendo en cuenta el tope máximo a deducir, que es de \$51.967 el monto deducible sería igual a este último, ya que se debe tomar el menor entre ambos. Este monto se ingresa a través de la presentación del Formulario 572.

Quedaría así, una suma igual a \$43.320,30 no deducible.

Se resume en el cuadro siguiente:

Tabla 13

Montos deducibles y no deducibles

Neto recibido más contribuciones patronales	Tope	Deducible	No deducible
\$95.287,30	\$51.967	\$51.967	\$43.320,20

 F. 572 DECLARACION JURADA	CUIT ⁽¹⁾ :		Carácter de la presentación ⁽²⁾ : <input type="checkbox"/> ORIGINAL <input type="checkbox"/> RECTIFICATIVA	
	Documento de Identidad L.E./L.C./D.N.I./C.I. N° ⁽²⁾ :			
	Apellido y Nombre:			
	Domicilio. Calle:		N°:	Piso/Dpto.:
Localidad:		Pcia.:	Cód. Postal:	
IMPUESTO A LAS GANANCIAS - RÉGIMEN DE RETENCIONES 4ta. CATEGORÍA				
Esta declaración jurada deberá ser confeccionada por el beneficiario de ganancias comprendidas en los incisos a), b), c) y d) del artículo 79 de la Ley de Impuesto a las Ganancias, texto ordenado en 1986 y sus modificaciones y será presentada al inicio de la relación laboral ante la persona o entidad que abone dichas ganancias, o cuando corresponda declarar modificaciones de datos, conforme lo establecido por el artículo 4° de la Resolución General N° 3802.				
CUADRO DE NOTIFICACIÓN				
1 - AGENTE DE RETENCIÓN: Acuso / Acusamos recibo del original de la presente declaración jurada				
Apellido y Nombre o Denominación:				
FECHA	FIRMA	CARÁCTER DEL FIRMANTE		
	ACLARACIÓN			
2 - PERSONAS O ENTIDADES QUE ABONEN OTRAS REMUNERACIONES: Acuso / Acusamos recibo del original de la presente declaración jurada				
Apellido y Nombre o Denominación:				
FECHA	FIRMA	CARÁCTER DEL FIRMANTE		
	ACLARACIÓN			
HOJA 2 DE 2				

TRAMITE LICENCIA POR MATERNIDAD

La trabajadora del servicio doméstico tiene una licencia por maternidad de 3 meses, que es pagada por ANSES. Además, la provincia de Córdoba implementó a través de la sanción de la Ley N° 10.342 el “Cuarto Mes por Maternidad”.

En caso de que esta trabajadora quiera acceder en un futuro a este derecho, los requisitos a seguir son los siguientes:

- Comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en que conste la fecha presunta de parto, o requerir su comprobación por un médico empleador.
- Frente a ANSES: original del Formulario PS.2.75 “DDJJ Maternidad Servicio Doméstico”, original y fotocopia del certificado de nacimiento.
- Frente al Ministerio de Córdoba: se debe acceder a la página www.cbaellas.cba.gov.ar, descargar el formulario y presentarlo ante la dependencia correspondiente.

Cumplido esto, percibirá una suma igual a la retribución que corresponda al periodo de licencia, pagada por ANSES los primeros tres meses, y pagada por el Gobierno de la Provincia de Córdoba el cuarto mes. La antigüedad en el empleo debe ser mínimo de 3 meses.

Considerando como supuesto que la empleada debe ingresar a la licencia por maternidad el 01/01/2018 hasta el 01/05/2018, se procederá entonces a presentar el trámite que la trabajadora debe hacer ante ANSES y frente al Gobierno de la Provincia de Córdoba.

TRÁMITE ANSES

Se deberá solicitar un turno comunicándose al número telefónico 130, o en la sección “Trámites en Línea” de la página web de ANSES para presentar la documentación requerida. Límite para presentar: hasta el mismo día de la finalización de la licencia por maternidad.

FORMULARIO PS.2.75

Se debe tener en cuenta que el rubro 6 “Datos del Certificado Médico y Médico Certificante (Prenatal/Maternidad)” puede ser reemplazado por copia autenticada por el empleador del certificado médico con el que la trabajadora le notificó su estado de embarazo y le solicitó la licencia por maternidad.

Este formulario deberá ser acompañado del formulario F.102/RT y la constancia de Alta del trabajador en AFIP.

TRÁMITE “CUARTO MES DE MATERNIDAD”

CBA CONELLAS	
PROGRAMA “CUARTO MES DE LICENCIA POR MATERNIDAD”	
1. DATOS PERSONALES	
Apellido y Nombre: <u>VAZQUEZ SOL</u> D.N.I.: <u>31000000</u>	
Calle: <u>BELGRANO</u> Numero: <u>5023</u> Torre: _____ Piso: _____ Dpto.: _____	
Manzana: _____ Casa: _____ Barrio: <u>CATEDRAL</u>	
Localidad: <u>SAN FRANCISCO</u> Departamento: <u>SAN JUSTO</u> Código Postal <u>2400</u>	
Teléfono: <u>(03564) 15502522</u> E-mail: <u>solvarez@hotmail.com</u>	
Fecha de Nacimiento: <u>14 / 11 / 1987</u> Edad: <u>30</u> CUIL: <u>27-31000000-7</u> Nacionalidad: <u>ARGENTINA</u>	
¿Posee CIDI? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
2. NOMBRE DE LA EMPRESA COMO FIGURA INSCRIPTO EN AFIP – NO USAR EL NOMBRE DE FANTASÍA	
RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA/EMPLEADOR/DADOR DE TRABAJO: <u>PIAMONTE VICTORIA</u>	
CUIT: <u>27-32000000-9</u> CODIGO DE ACTIVIDAD(Código CIU AFIP): <u>970000</u>	
DOMICILIO LABORAL: CALLE: <u>SAN MARTIN</u> NRO.: <u>759</u> MANZANA: _____ BARRIO: <u>CATEDRAL</u>	
RUTA: _____ LOC.: <u>SAN FRANCISCO</u> C.P.: <u>2400</u> TELEFONO: <u>(03564) 425532</u>	
FAX: () _____ E-MAIL: <u>victoria.p@hotmail.com</u>	
RESPONSABLE / REPRESENTANTE DE CONTACTO EN LA EMPRESA/EMPLEADOR/DADOR DE TRABAJO:	
APELLIDO Y NOMBRE: <u>PIAMONTE VICTORIA</u> TE.: <u>(03564) 425532</u>	
Si posee cuenta sueldo, caja de ahorro o cuenta corriente indique los siguientes datos:	
BANCO: <u>MACRO SUCURSAL XX</u> TITULAR DE CUENTA: <u>VAZQUEZ SOL</u>	
TIPO DE CUENTA: 1-Caja de Ahorro <input type="checkbox"/> 2-Cuenta Corriente <input checked="" type="checkbox"/>	
SUCURSAL Nº <u>XX</u> NUMERO DE CUENTA: <u>25XXXXXXXX3</u>	
NUMERO DE CBU: _____	
DECLARO HACER USO DE LA LICENCIA SIN GOCE DE SUELDO Y ESTAR DE ACUERDO CON LAS CONDICIONES DEL PROGRAMA SEGUN LEY VIGENTE Nº: <u>10.342</u>	
Los datos consignados en el presente formulario reviste carácter de declaración jurada y están amparados por el secreto estadístico.	
Lugar y Fecha: <u>13/08/2017</u>	
SOL VAZQUEZ FIRMA DE LA POSTULANTE	STICKER DE ENTRADA

3. INSTRUCCIONES PARA LA PRESENTACION

- Completar el formulario de solicitud de inscripción disponible en: _____
- Imprimir el formulario que debe firmarse en el momento de su presentación. Si es enviada por correo o terceros, la firma deberá ser certificada por autoridad competente -Escribano Público, Autoridad Policial, o Juez de Paz-
- El formulario deberá ser presentado junto a la siguiente documentación en los S.U.A.C. (Mesa de Entrada) del Gobierno de la Provincia de Córdoba.

4. DOCUMENTACION QUE DEBE ACOMPAÑAR AL FORMULARIO

- Documento Nacional de Identidad.
- Solicitud de licencia sin goce de sueldo o estado de excedencia, debidamente notificada al empleador (telegrama carta documento o nota con sello y firma de la empresa).
- Tres últimos recibos de sueldo.
- Certificado médico con fecha presunta de parto.
- Comprobante de clave única bancaria (CBU)

Toda la documentación debe presentarse en original y fotocopia a fines de su certificación por un agente del S.U.A.C. (Mesa de Entrada). Si es enviada por correo postal, deberán presentarse certificadas por autoridad competente.

5. INFORMACIÓN PARA LA PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD

- El subsidio será equivalente a la asignación por maternidad que le confiere a la trabajadora el sistema de seguridad social y su monto será igual a la retribución que le corresponde por un período de treinta días.
- En ningún caso el monto del Subsidio podrá exceder de la suma de pesos \$ 20.000,00.
- El subsidio se perderá para la trabajadora en caso de que renuncie a la licencia o estado de Excedencia ó adquiera un nuevo trabajo.

Para consultas o mayor información comunicarse al teléfono

0800-888-1234 (llamada sin cargo)

o ingresar a la página de Gobierno www.cba.gov.ar

RESPUESTA POSTAL PAGA



Gobierno de la Provincia de Córdoba
Secretaría de Equidad y Promoción del Empleo
Av. Juan B Justo 3600
5001- Córdoba

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN CAUSA Y AGRAVAMIENTO POR EMPLEO NO REGISTRADO

Para poder proceder a esta demostración, se toman los siguientes datos:

Tabla 14

Datos de extinción de la relación laboral

	Supuesto 1	Supuesto 2
Situación	Registrada	No Registrada
Fecha de Ingreso	15/01/2017	15/01/2017
Despido	30/04/2019	30/04/2019
Antigüedad	2 años, 3 meses, 15 días	2 años, 3 meses, 15 días
Preaviso	30 días	30 días
Otorgamiento Preaviso	No	No
Mejor remuneración	\$9.200	\$9.200

Con respecto a la mejor remuneración establecida en la tabla anterior la misma corresponde a una remuneración mensual, normal y habitual. Además, esta remuneración es la que la trabajadora recibiría en el mes de extinción de la relación laboral.

Cálculo supuesto 1

Corresponde:

- Indemnización por antigüedad: un mes de sueldo por año de antigüedad o fracción mayor a 3 meses, tomando como base la mejor remuneración normal, mensual y habitual devengada en el último año o durante el tiempo de prestación de servicios. En ningún caso la indemnización podrá ser inferior a un mes de sueldo.

- Indemnización sustitutiva de preaviso: como la empleadora omite el preaviso, debe abonar una indemnización equivalente a la remuneración que hubiere debido abonar durante el plazo de preaviso.
- Integración del mes de despido: en caso de que la fecha de despido no corresponda con el último día del mes (como sucede en este caso) la empleadora debe abonar una suma equivalente a los salarios que hubiere debido abonar hasta la finalización del mes en que se produjo el despido.
- Vacaciones no gozadas: al extinguirse la relación laboral, la empleada tendrá derecho a percibir la parte proporcional de las vacaciones.
- Sueldo anual complementario proporcional: al extinguirse la relación laboral, la empleada tendrá derecho a percibir la parte proporcional del sueldo anual complementario.

Tabla 15

Cálculo indemnización empleada registrada

Concepto	Cálculo	Total
Indemnización por antigüedad	\$ 9.200 * 3	\$ 27.600
Indemnización falta preaviso	\$ 9.200 * 1	\$ 9.200
Integración mes despido	(\$ 9.200 /30 días) *15 días	\$ 4.600
Vacaciones No Gozadas 2019	(\$ 9.200 /30 días) * [(120 días * 14 días) / 360 días]	\$ 1.431,11
SAC proporcional	(\$ 9.200 / 360 días) * 120 días	\$ 3.066,66
TOTAL		\$ 45.897,77

Cálculo supuesto 2

Corresponde:

- Las indemnizaciones enumeradas en el supuesto 1, y además;
- Una indemnización equivalente a la indemnización por antigüedad, porque la relación laboral al momento del despido no está registrada.

Tabla 16

Calculo indemnización empleada no registrada

Concepto	Cálculo	Total
Indemnización por antigüedad	\$ 9.200 * 3	\$ 27.600
Indemnización falta preaviso	\$ 9.200 * 1	\$9.200
Integración mes despido	(\$ 9.200 /30 días) *15 días	\$4.600
Vacaciones No Gozadas 2019	(\$ 9.200 /30 días) * [(120 días * 14 días) / 360 días]	\$ 1.431,11
SAC proporcional	(\$ 9.200 / 360 días) * 120 días	\$ 3.066,66
AGRAVAMIENTO POR EMPLEO NO REGISTRADO	\$ 9.200 * 3	\$ 27.600
TOTAL		\$ 73.497,77

Como se puede observar en este último caso, el costo por indemnización que tiene que enfrentar el empleador es 60% mayor al costo laboral en caso de empleo registrado.

PALABRAS FINALES

A partir del trabajo de campo abordado, es posible concluir sobre diversas cuestiones que actualmente contempla este Régimen Especial. En primer lugar, se efectuará una conclusión sobre el avance normativo respecto al antiguo régimen regulado. En segundo lugar, sobre la liquidación de sueldos en forma comparativa demostrada en el caso práctico y su consecuente limitación. En tercer lugar, sobre la registración del personal de casas particulares. En cuarto lugar, las indemnizaciones por empleo no registrado o registrado deficientemente. Finalmente, se arribará a la exención legal sobre el impuesto a las ganancias.

La Ley N° 26.844 (sancionada en el año 2013) busca garantizar el pleno goce de los derechos de los sujetos incluidos en la misma y una protección adecuada, logrando una aproximación a los derechos que gozan los trabajadores incluidos en la LCT.

La base por la cual el personal de casas particulares está regulado bajo un Régimen “Especial” subyace en la idea de que el carácter primario de la prestación no constituye el objetivo de lucrar o la obtención de beneficios económicos para el empleador, como sucede en el resto de las contrataciones laborales.

Este Régimen, por más de regularse de manera distinta a la LCT, no implica que los derechos consagrados estén distantes de los regulados allí. Se realizó un análisis del avance normativo, para que el lector pueda interpretar el avance legislativo y la equiparación o igualación con la LCT.

Realizando el análisis establecido en el marco teórico (ver: “Antecedentes normativos y Análisis de la Ley N° 26.844”) se puede concluir sobre el avance normativo en dos pilares fundamentales: aproximación (respecto de los incluidos en la LCT) e incremento de derechos (respecto del

anterior régimen de servicio doméstico). A continuación se explican estas dos bases.

La *aproximación* con la LCT se ve plasmada en lo referente a licencias por enfermedad, especiales y las indemnizaciones por despido.

Comenzando por la licencia por enfermedad, en el régimen anterior estaba prevista de la siguiente manera: licencia paga por enfermedad de hasta treinta días en el año, a contar desde la fecha de su ingreso, en tanto el empleado tenga más de 1 mes de antigüedad. En el régimen actual, se concede un periodo de 3 meses si la antigüedad es menor a 5 años, y de 6 meses si la antigüedad es mayor. Lo regulado últimamente, consagra la igualación de estos trabajadores con respecto a la LCT, donde la única diferencia es que la LCT, además de este periodo de licencia, le concede al empleado la duplicación del periodo si el mismo tiene cargas de familia.

Con respecto a las licencias especiales, en el régimen anterior estaban omitidas, en el nuevo régimen se le otorga al trabajador ciertas licencias, equiparándolas también con la LCT.

En relación a las vacaciones (licencia), se requería una antigüedad mínima en el empleo de 1 año para que el trabajador pueda gozarlas. En el régimen actual se le conceden vacaciones al empleado, siempre que haya prestado servicios como mínimo 4 semanas.

Una cuestión interesante a tener en cuenta es la denominada Licencia por Maternidad, donde al ser una licencia especial también estaba omitida anteriormente, y a través de este actual régimen se le concede el goce de un periodo de 3 meses de licencia por maternidad, el cual se puede ampliar a 4 meses, siendo este último mes el derecho que otorga la Provincia de Córdoba.

Esta aproximación de derechos con respecto a los otorgados en la LCT, fundamentalmente de la licencia por maternidad, aumenta el costo laboral, pero la misma es financiada por el Estado: los primeros meses son pagados por

ANSES, y el cuarto mes (en el caso de que la trabajadora haga opción) es pagado por el gobierno de la Provincia de Córdoba.

Con respecto a la indemnización por despido, anteriormente se le concedía medio mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor a tres meses, en tanto el empleador tenga una antigüedad mayor a 1 año. En este punto, el trabajador regulado por el viejo régimen estaba desprotegido con respecto a un trabajador incluido en la LCT. Con lo cual, el nuevo régimen, equipara esto: la indemnización por despido pasa a ser equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor a tres y se requiere una antigüedad mínima de 3 meses (igual derecho otorga la LCT).

Con respecto al *incremento* de derechos, entre éstos se encuentra la inclusión de los trabajadores (y consecuentemente, de empleadores) en este régimen prescindiendo de la cantidad de horas que el trabajador preste servicios, ya que en el antiguo régimen no era de aplicación para quienes presten sus servicios por un tiempo inferior a un mes, trabajen menos de cuatro horas por día o lo hagan por menos de cuatro días a la semana para un mismo empleador.

El periodo de prueba también constituye una ampliación de los derechos, ya que en el antiguo régimen este instituto estaba omitido. Con la actual ley, se le concede un periodo de prueba de 30 días para el personal sin retiro y de 15 días para el personal con retiro, en tanto el contrato de trabajo no tenga una duración mayor de 3 meses.

Otro de los derechos que se pueden considerar es que en el antiguo régimen las categorías de los empleados estaban omitidas, solamente estaban establecidas para la Capital Federal. En esta nueva ley, se genera una redefinición de las categorías aplicables para todo el ámbito nacional, sin exclusiones.

Al llevar a cabo la liquidación de sueldos, comparando dos jornadas distintas (tiempo completo y tiempo parcial), se observó que si el/la empleada/o trabaja menos de 16 horas semanales, y realiza los respectivos aportes y contribuciones, existe una cierta limitación o condicionamiento al acceso a protecciones sociales como la jubilación y la obra social.

Si bien el acceso a una jubilación y el derecho a estar protegido por una obra social frente a contingencias está previsto en la ley, y el trabajador de casas particulares tiene acceso, el mismo está restringido. Como se explicó en el marco teórico, y se plasmó en su aplicación práctica, el trabajador puede tener acceso a estas protecciones sociales en el caso de que se ingrese el total de los montos requeridos para cada una de ellas, es decir, cuando existe una relación laboral donde el trabajador preste tareas por 16 horas o más semanales.

Con lo cual, los trabajadores que realicen menos horas semanales, no estarían cubiertos, debiendo ingresar la diferencia de cotización de manera voluntaria, a través de la presentación mensual del formulario F 575 RT.

Haciendo referencia a la registración en *ámbito nacional*, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, así también como la AFIP están facultados a través de la Ley N° 26.844 (artículo 17) a la elaboración y organización de un sistema de registro simplificado de las relaciones de trabajo de casas particulares. Este registro está establecido en la Resolución General N° 3.491, y allí se efectúa la registración del personal.

Mediante su desarrollo en el caso práctico, se puede concluir sobre la facilidad que se le otorga al empleador de registrarlo, ya que se puede realizar online (a través de la página de AFIP), por home banking o de manera telefónica. De esta manera, AFIP otorga un amplio abanico de posibilidades para efectuar la registración.

Además es importante destacar la igualdad en la registración que se requiere para un trabajador que preste servicios y su tarea se desarrolle fuera del ámbito de una casa particular.

Por otro lado, también la *Provincia de Córdoba* ha implementado un registro obligatorio denominado “Subsistema de Fiscalización para el personal de Casas Particulares”, el cual resulta obligatorio desde el 1 de julio del año corriente. Este registro es muy importante para que el Estado provincial pueda efectuar un determinado control sobre la cantidad de trabajadores que realizan su trabajo en casas particulares, generar estadísticas, y también detectar ciertas irregularidades con el fin de evitar abusos en la relación laboral.

Así, se puede concluir sobre la simplicidad por parte de quien efectúa el registro, ya que se cumplen con los requisitos de sencillez y rapidez, efectuando únicamente una carga de ciertos datos al sistema.

A continuación se desarrollarán “otras consideraciones” sobre la registración, a saber: sindicato, obra social y aseguradora de riesgos de trabajo.

Con respecto al Sindicato, no hay actualmente un sistema de registración creado, ni tampoco un aporte a descontar del sueldo bruto que deban hacer estos trabajadores. Como se determinó en el trabajo de campo, este aporte es voluntario, y la registración ante el sindicato se debe hacer personalmente por el trabajador con un formulario de inscripción que otorga el sindicato, sin dificultades en cuanto a las posibilidades de completarlo.

Es importante tener en cuenta que el Sindicato es “la voz del trabajador”, con lo cual es necesario que estas organizaciones fortalezcan el vínculo con los trabajadores para, por un lado, informar sobre este régimen y por el otro, llevar a cabo un espacio para participar activamente.

El trámite de afiliación en la Obra Social, debe ser realizado personalmente por el empleado. Con respecto a la elección de obra social, la

creada para tutelar las contingencias de este tipo de trabajadores (O.S.P.A.C.P), en la actualidad no tiene cobertura sobre el interior de la Provincia de Córdoba. Por ende, el empleado tiene que hacer opción de una Obra Social distinta a la de su ramo de actividad.

El problema que se le presenta al empleado es que, al adherirse a otra Obra Social, se le pide un aporte adicional para que se genere la cobertura; en este marco el sindicato del personal de casas particulares firmó un acuerdo con la Obra Social de Taxis de Córdoba, con lo cual el empleado puede obtener una cobertura sin realizar aporte adicional alguno.

Con respecto a la Aseguradora de Riesgos de Trabajo, el empleador deberá elegir a libre opción una Aseguradora, formulando un contrato para que el empleado tenga cobertura.

Como se demostró, el costo laboral que debe enfrentar el empleador al mantener una relación laboral que no cumple con los requisitos establecidos por la ley es mayor que si el trabajador estuviese correctamente registrado.

Esta situación genera dos consecuencias importantes. Por un lado, este agravamiento constituye para el Estado una herramienta importante para evitar abusos en la relación de trabajo, generando de esta manera una protección al empleado con el objetivo de garantizarle todos los derechos consagrados por ley. Por otro lado, se genera una sanción económica al empleador, donde debe pagarle al empleado el agravamiento indemnizatorio.

Uno de los objetivos de este trabajo radicó en dar a conocer el mismo, y poder a través de un asesoramiento en concordancia con lo establecido en la ley, otorgar todas las herramientas necesarias al empleador para que conozca la consecuencia a la que se enfrenta, que es la sanción económica nombrada en el párrafo precedente.

En el caso práctico presentado, se arribó a la conclusión de que el empleador en caso de despido sin causa debía pagar un 60% más, en la

situación de que el empleo esté registrado deficientemente o no registrado. Esto es importante tenerlo en cuenta al momento de contratar un trabajador bajo el Régimen Especial de Casas Particulares.

Más allá de esta sanción económica, se produce una violación a los derechos del trabajador, dado que implícitamente el empleador no asume que el trabajo desarrollado en casas particulares está considerado un trabajo como cualquier otro, empero con ciertas particularidades, y el trabajador tiene el derecho de que se le reconozca toda protección que otorgue la ley.

Una de las posibilidades establecidas por la ley para la reducción del costo laboral del empleado es la posibilidad de la deducción del sueldo neto efectivamente pagado y las contribuciones realizadas, sobre la ganancia neta sujeta a impuesto.

En este caso, la situación prevista constituye un incentivo fiscal para que el empleador proceda a la registración en los términos establecidos por la ley. Es importante aclarar, aunque parezca obvio, es necesario que el empleador sea sujeto pasivo del impuesto a las ganancias; en contraposición de por ejemplo una persona monotributista, quien no puede realizar deducción alguna.

Con la realización del informe, se brindaron 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 del desarrollo de este trabajo radicó en la necesidad de que se conozca este Régimen, 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.

También por otro lado, como se dijo durante la realización del trabajo, la participación de la mujer en el mercado laboral está en crecimiento, con lo cual se necesita de una persona que realice las tareas del hogar. En consecuencia,

a su vez, se produce un aumento también de la ocupación de personas en casas particulares.

La necesidad de dar a conocer este Régimen Especial radica en los altos niveles de informalidad en este ámbito, donde, si bien se vienen reduciendo a través de las normativas que aplica el Estado, esta informalidad sigue existiendo.

La registración aparece como una situación de excepción, donde el deber de un Contador Público en estas situaciones es informar sobre la regulación del régimen, ya que el desconocimiento de ambas partes (empleador y trabajador) es abrupto. Desde la antigüedad, la informalidad es severa, con lo cual es imprescindible brindar herramientas para cambiar esta situación.

ANEXO I: MODELO DE CONTRATO ART

SOLICITUD DE AFILIACION DE EMPLEADORES DE PERSONAL DE CASAS PARTICULARES

CONDICIONES PARTICULARES:

1.1.- DATOS DE LA ASEGURADORA

Nombre:

Código de ART:

CUIT N°:

Domicilio constituido:

Localidad:

Provincia:

CP:

Teléfono/s:

Fax:

Email:

Firmante:

Personería:

Datos complementarios:

Línea gratuita de consulta:

Domicilio, teléfono y e-mail para denunciar altas y bajas de trabajadores:

Domicilio, teléfono y e-mail para denuncias de accidentes durante las 24 horas:

Domicilio, teléfono, y e-mail para reclamos de empleadores y trabajadores:

1.2.- DATOS DEL EMPLEADOR

Nombre:

CUIT N°:

Código de Actividad:

Fecha de inicio de actividad:

Domicilio constituido:

Localidad:

Provincia:

CP:

Teléfono/s:

Fax:

Email:

Firmante:

Personería:

2.- VIGENCIA:

Desde el: / / , hasta el: / / .

EL CAMPO DE **VIGENCIA** NO PUEDE QUEDAR EN BLANCO. DEBE SER COMPLETADO EN FORMA OBLIGATORIA. LA FECHA DE INICIO DE VIGENCIA **NO DEBE SER ANTERIOR A LA FECHA DE SUSCRIPCIÓN** DEL PRESENTE CONTRATO DE AFILIACIÓN. LA VIGENCIA DE LOS CONTRATOS ASIGNADOS DE OFICIO SERÁ A PARTIR DE LAS CERO (0) HORAS DEL DÍA INMEDIATO POSTERIOR A LA FECHA EN QUE LA S.R.T PONGA A DISPOSICIÓN LOS DATOS DE DICHA ASIGNACIÓN.

3.- ALICUOTA: SEGÚN RANGO DE HORAS TRABAJADAS SEMANALMENTE CONFORME FORMULARIO (AFIP) 102/B.

Horas trabajadas semanalmente	Cantidad de trabajadores	Alícuota
Menos de 12 hs. Semanales		
Desde 12 a menos de 16 hs. Semanales		
16 o más horas semanales		
Cuota inicial resultante (*)		\$

(*) Incluye \$0,60 por cada trabajador destinados al Fondo Fiduciario para Enfermedades Profesionales.

4.- DETALLE DE LUGARES DE TRABAJO:

LUGAR DE TRABAJO I:

Ubicación/Domicilio Completo:

Localidad:

Provincia:

CP:

Cantidad de trabajadores:

Teléfono/s:

LUGAR DE TRABAJO II:

Ubicación/Domicilio Completo:

Localidad:

Provincia:

CP:

Cantidad de trabajadores:

Teléfono/s:

5.- CLAUSULA PENAL POR INCUMPLIMIENTOS DE DENUNCIAS DEL EMPLEADOR

Pesos:

6.- LISTADO DE PRESTADORES (A completar por la A.R.T)

Nro. 0800 de la A.R.T

Página web de la A.R.T

7.- DESCRIPCION DE TAREAS RIESGOS LABORALES (posee carácter de Declaración Jurada del Empleador).

A. Breve descripción de tareas:

B. Riesgo eléctrico:

Posee sistema de protección para las personas en la instalación eléctrica SI/NO.

C. Riesgo de incendio:

¿Posee algún dispositivo de extinción de incendio? SI/NO.

Indique cual: extinción portátil CO2 / Extintor Triclase polvo químico / Extintor de Agua / Otros:

D. Riesgo químico.

Indique que elementos químicos utiliza habitualmente:

Insecticidas	SI/NO
	Cuales:
Bencina	SI/NO
Raticidas	SI/NO
	Cuales:
Desinfectantes	SI/NO
Detergentes	SI/NO
Soda caustica	SI/NO
Desengrasantes	SI/NO
Hipoclorito de sodio	SI/NO
Amoniaco	SI/NO
Ácido clorhídrico muriático	SI/NO

E. Instalaciones edilicias

Indique cuáles de las siguientes situaciones posee en su vivienda:

Protecciones en borde de losas y balcones SI/NO
(barandas)

Realizan tareas interiores en altura, a más SI/NO
de 2 metros. Cuales:

Realizan tareas exteriores en altura, a más SI/NO
de 2 metros (fachadas frentes/contra Cuales:
frentes)

Escaleras con barandas

SI/NO

F. Ropa elementos de trabajo

Entrega Indumentaria de trabajo (Ej: calado, delantal, pantalón, camisa, vestido, etc.) SI/NO
Cuales:

Entrega de Elementos de Protección Personal (Ej: guantes, etc.) SI/NO
Cuales:

8.- LUGAR Y FECHA DE SUSCRIPCION:

En _____, a los _____ días del mes de _____ de _____.

FIRMA EMPLEADOR

FIRMA REPRESENTANTE DE LA
ART

Observación: la solicitud de Afiliación, deberá llevar impresas en su reverso en letra fácilmente legible, las condiciones generales del contrato, con el fin de poner en conocimiento del empleador todas las condiciones a las que se somete.

CONTRATO DE AFILIACION DE EMPLEADORES DE PERSONAL DE CASAS PARTICULARES

CONDICIONES GENERALES:

En la ciudad de....., a los..... días del mes de..... de....., por una parte, constituyendo domicilio en la calle, en adelante denominada “la Aseguradora” o “la ART” en forma indistinta; y por la otra....., Documento Nacional de Identidad N°..... (TACHAR SI NO CORRESPONDE), acreditando personería conforme documentación cuyo original exhibe y entrega copia a “la Aseguradora”, constituyendo domicilio en la calle....., denominado en lo sucesivo “el EMPLEADOR” suscriben el presente CONTRATO DE AFILIACION, en el marco de lo normado por las Leyes N° 24.557, N° 26.773, y N° 26.844, sus Decretos Reglamentarios, normas complementarias y reglamentarias dictadas por la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DE TRABAJO (S.R.T) y por la SUPERINTENDENCIA DE SEGUROS DE LA NACION (S.S.N) y sujetos a las siguientes cláusulas y condiciones:

CLAUSULA PRIMERA:

Las partes se someten durante la vigencia del presente contrato, en tanto sean aplicables al régimen instituido por la Ley N° 26.844, a dar cumplimiento a las obligaciones que resulten impuestas por las Leyes sobre Riesgos del Trabajo N° 24.557 y N° 26.773, sus Decretos Reglamentarios, normas complementarias y reglamentarias dictadas por la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO (S.R.T) y por la SUPERINTENDENCIA DE SEGUROS DE LA NACION (S.S.N), además de las obligaciones instrumentadas a través del presente Contrato.

En ningún caso las condiciones particulares del contrato podrán ser alteradas o contrarias a lo dispuesto en la normativa precitada y a las Condiciones Generales del presente contrato.

CLAUSULA SEGUNDA:

I. VIGENCIA:

El presente contrato tendrá un término mínimo de UN (1) año, contado a partir de las CERO (0) hora de la fecha de inicio de vigencia que expresamente se estipule en el Contrato de Afiliación, la que no podrá ser anterior a la fecha de suscripción del mismo. Para el caso de haber omitido fijar la fecha de inicio de vigencia, deberá considerarse como tal las CERO (0) horas del día inmediato posterior a la fecha de suscripción del Contrato de Afiliación.

En caso de que el contrato haya sido asignado de oficio, la vigencia de la cobertura será a partir de las CERO (0) horas del día inmediato posterior a la fecha en que la S.R.T ponga a disposición los datos de dicha asignación.

II. RENOVACION AUTOMATICA

La vigencia del presente contrato será renovada automáticamente por el periodo de UN (1) año, salvo que el EMPLEADOR manifieste su decisión en contrario, por medio fehaciente y con una antelación de TREINTA (30) días corridos previos a la finalización del contrato, en cuyo caso deberá solicitar en forma simultánea su afiliación a otra A.R.T.

CLAUSULA TERCERA: COTIZACION

El EMPLEADOR abonará la cuota vigente para cada rango de horas trabajadas semanalmente, conforme formulario (AFIP) 102/B.

CLAUSULA CUARTA:

I. OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DE LAS PARTES.

1) OBLIGACIONES A CARGO DEL EMPLEADOR:

- a) Cumplir con las recomendaciones que formule la A.R.T así como con los programas que al respecto establezca la autoridad de aplicación de la Ley N° 24.557.
- b) Declarar ante la ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS (AFIP), el alta de sus trabajadores con anterioridad al inicio

de sus tareas, de acuerdo a lo que establezca el citado Organismo en la normativa aplicable (Mi Simplificación – Registro Especial de la Seguridad Social – Personal de Casas Particulares Ley N° 26.844).

- c) Informar inmediatamente a los trabajadores la Aseguradora en la que se encuentran afiliados y que les brindara cobertura, ante la ocurrencia de las contingencias previstas por la Ley N° 24.557.
- d) Entregar a los trabajadores las credenciales correspondientes dentro de los CINCO (5) días hábiles de recibidas e informar el procedimiento a seguir para realizar la denuncia en caso de accidente, comunicando los teléfonos de emergencia a través de los cuales podrá acceder el damnificado a las prestaciones asistenciales.
- e) Informar y capacitar a los trabajadores en materia de condiciones y medio ambiente del trabajo, de acuerdo con las características y riesgos específicos de las tareas que desempeñen y de sus puestos de trabajo.
- f) Denunciar a la Aseguradora, inmediatamente de conocido, todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que sufran sus dependientes.

El empleador que no cumpliera con esta obligación, deberá abonar a la Aseguradora en concepto de Clausula Penal la cantidad de PESOS indicada en el Contrato de Afiliación.

También podrá efectuar la denuncia el propio trabajador, sus derechohabientes o cualquier persona que haya tenido conocimiento del accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Solo cuando sea imposible la comunicación a la Aseguradora para la atención de una urgencia, o que comunicada, no haya dado cumplimiento a sus obligaciones o no pueda hacerlo en plazo útil, el empleador deberá disponer por si la atención del accidentado, dando posterior aviso a la Aseguradora. En este supuesto, la Aseguradora reintegrara los gastos derivados de prestaciones en especie otorgadas en un plazo de DIEZ (10) días, desde que le sea presentada la correspondiente rendición de gastos.

2) OBLIGACIONES A CARGO DE LA ASEGURADORA:

- a) Brindar asesoramiento y ofrecer asistencia técnica al EMPLEADOR afiliado sobre la seguridad en el empleo y la prevención de accidentes en el ámbito laboral.
- b) Poner a disposición en sus páginas WEB material informativo relativo a la prevención de accidentes en el ámbito laboral.
- c) Mantener informado al EMPLEADOR sobre el estado del trabajador siniestrado, cada vez que el mismo lo requiera. Tal información podrá ser brindada a través de medios electrónicos.
- d) Mantener un registro actualizado de accidentes laborales y enfermedades profesionales por cada lugar de trabajo, conforme lo informado por el empleador.
- e) Denunciar a los empleadores que no cumplan con su obligación de comunicar los siniestros laborales, de conformidad con lo establecido en el inciso a) del apartado 1º del artículo 31 de la Ley N° 24.557.
- f) Poner a disposición del EMPLEADOR el Listado de Prestadores vigente que brindara cobertura a nivel nacional.

II. RESPONSABILIDAD DE LA A.R.T ANTE EL INCUMPLIMIENTO DE SUS OBLIGACIONES.

El incumplimiento de las obligaciones aludidas conllevará la aplicación de las sanciones que correspondan, de acuerdo con lo establecido en la Resolución S.R.T N°735 de fecha 26 de junio de 2008, en el artículo 32 de la Ley N° 24.557 y la Resolución S.R.T N° 10/97 y sus modificatorias.

CLAUSULA QUINTA: RESCISION.

El presente contrato podrá ser rescindido por las partes, conforme se establece a continuación:

- I. POR EL EMPLEADOR, en los siguientes casos:

- a) Por cambio de Aseguradora, habiendo transcurrido SEIS (6) meses desde la primera afiliación a una A.R.T., con aportes efectivamente realizados y sin registrar deuda, conforme al procedimiento establecido en materia de traspasos. Este derecho podrá ser ejercido nuevamente, transcurrido UN (1) año de efectuado el primer cambio de Aseguradora por la misma causa.
- b) Cuando no tenga más trabajadores en relación de dependencia, debiendo notificar a la Aseguradora de tal situación, acompañando las constancias generadas por los aplicativos provistos por la A.F.I.P.

II. POR LA ASEGURADORA

Cuando el EMPLEADOR adeude un monto equivalente a DOS (2) cuotas, tomando la de mayor valor devengado en los últimos DOCE (12) meses. En el cálculo del estado de deuda deberán incluirse todos los saldos parciales a favor del empleador.

Previo a emitir una Intimación de Pago, la A.R.T deberá verificar si el empleador mantiene personal activo en el Registro Especial del Personal de Casas Particulares, en los periodos que no registre pagos.

A los efectos de considerar legalmente rescindido el contrato por falta de pago, la Aseguradora deberá, previamente, dar cumplimiento al procedimiento establecido a tal fin por el apartado 3º del artículo 18 del Decreto Nº 334/96, reglamentario del artículo 28 de la ley Nº 24.557.

Cuando se ejerza este derecho, la rescisión operara a partir de las CERO (0) horas del día inmediato posterior al de su última notificación a la A.R.T.

CLAUSULA SEXTA: DOMICILIO

Las partes declaran y aceptan que los domicilios constituidos en el primer párrafo del presente contrato serán considerados validos a los efectos de las notificaciones que las mismas deban realizarse con relación a los derechos y obligaciones que emanen del presente contrato. Sin perjuicio de lo expuesto, las partes declaran conocer que se hallan incluidas en lo que

respecta a la vigencia, validez efectividad de la notificación electrónica reglamentada por la S.R.T.

Es obligación de las partes notificar en forma fehaciente cualquier modificación que sufran los domicilios constituidos. En su defecto, se tendrán por válidas las notificaciones efectuadas en el último domicilio declarado.

CLAUSULA SEPTIMA: COMPENTENCIA

Toda controversia que se plantee con respecto al presente contrato, se sustanciara ante los Tribunales competentes, conforme a lo establecido en el artículo 46 de la Ley N° 24.557.

FIRMA DEL EMPLEADOR

FIRMA DEL REPRESENTANTE
DE A.R.T

CLAUSULA OPCIONAL

CLAUSULA OCTAVA. PAGO DE I.L.T Y REINTEGRO

Mientras se encuentre vigente la relación laboral de los beneficiarios, el EMPLEADOR podrá efectuar por cuenta y orden de la A.R.T el pago de la prestación dineraria por I.L.T. (incapacidad laboral temporaria) y llevar a cabo en igual sentido, el pago de aportes y contribuciones a la seguridad social.

La aseguradora, por su parte, deberá rembolsar al empleador el monto de dichos conceptos dentro de los TREINTA (30) días corridos de la presentación de la documentación que acredite el pago.

En caso de extinción de la relación laboral, el pago de la I.L.T., como así también la declaración y pago de aportes y contribuciones estarán a cargo de la A.R.T.

Conforme lo previsto en el art. 74 inciso d) del Anexo del Decreto 467/14, para el reembolso de la I.L.T., se deberá considerar la remuneración mensual mínima fijada por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL o por los mecanismos implementados por la Ley N° 26.844 para el Personal de Casas Particulares y para la categoría y el periodo devengado correspondientemente.

De existir reintegros de prestaciones dinerarias por I.L.T., pendientes de reembolso por parte de la Aseguradora, esta no podrá objetar el traspaso a otra A.R.T., ni rescindir el contrato por falta de pago.

FIRMA DEL EMPLEADOR

FIRMA DEL REPRESENTANTE
DE A.R.T

ANEXO II: DETALLE DEL CÁLCULO HABERES 2017 Y SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO CORRESPONDIENTE PARA CÓMPUTO DE DEDUCCION IMPUESTO A LAS GANANCIAS

DATOS

CARACTERISTICAS:

- Personal con retiro
- Categoría: Personal para tareas generales
- Jornada de trabajo: de lunes a sábado. 8 horas diarias, 48 semanales.
- Remuneración: Mensual.

	A PARTIR DE DICIEMBRE 2016	A PARTIR DE JUNIO 2017	A PARTIR DE DICIEMBRE 2017
Sueldo Mensual	\$7126,50	\$7982	\$8837
Aportes	\$419	\$419	\$419
Contribuciones	\$35	\$35	\$35
ART	\$230	\$230	\$230

A continuación se presentan los recibos de sueldo correspondiente a las liquidaciones a realizar por cada mes, más lo que corresponde al empleado en concepto de sueldo anual complementario.

LIQUIDACION HABERES ENERO 2017

Empleador.: Piamonte, Victoria					
Domicilio...: San Martin 759. CP: 2400. Córdoba					
CUIT.....: 27-32000000-9					
Liquidacion correspondiente a:				Haber Normal Enero 2017	
Conceptos	Unid./Base	R. Suj. A Ret	Descuentos	CUIT:	27-31000000-7
Sueldo Básico	16,00 D	3.800,80		Empleado:	Vazquez, Sol
Obra Social			419	Domicilio:	Belgrano 5023
				Localidad:	San Francisco. Córdoba
				Convenio:	Empleados de Casas Part.
				Categoría:	Tareas Generales
				O.Social:	Conductores de Taxis Cba.
				F. Ingreso:	15/01/2017
				Basico:	7.126,50
				Pesos:	tres mil trescientos ochenta y uno con 80/100
				Lugar de Pago:	San Francisco.
				Fecha de pago:	04/02/2017
Recibi el importe neto de esta liquidación en pago de mi remuneración correspondiente al período indicado, conforme la ley.					
Subtotales		3.800,80	419		
Neto a Cobrar				3.381,80	
				FIRMA	

LIQUIDACION HABERES FEBRERO 2017

Empleador.: Piamonte, Victoria					
Domicilio...: San Martin 759. CP: 2400. Córdoba					
CUIT.....: 27-32000000-9					
Liquidacion correspondiente a:				Haber Normal Febrero 2017	
Conceptos	Unid./Base	R. Suj. A Ret	Descuentos	CUIT:	27-31000000-7
Sueldo Básico	30,00 D	7.126,50		Empleado:	Vazquez, Sol
Obra Social			419	Domicilio:	Belgrano 5023
				Localidad:	San Francisco. Córdoba
				Convenio:	Empleados de Casas Part.
				Categoría:	Tareas Generales
				O.Social:	Conductores de Taxis Cba.
				F. Ingreso:	15/01/2017
				Basico:	7.126,50
				Pesos:	seis mil setecientos siete con 50/100
				Lugar de Pago:	San Francisco.
				Fecha de pago:	04/03/2017
Recibi el importe neto de esta liquidación en pago de mi remuneración correspondiente al período indicado, conforme la ley.					
Subtotales		7.126,50	419		
Neto a Cobrar				6.707,50	
				FIRMA	

LIQUIDACION HABERES MARZO 2017

Empleador.: Piamonte, Victoria					
Domicilio.:				San Martin 759. CP: 2400. Córdoba	
CUIT.....:				27-32000000-9	
Liquidacion correspondiente a:				Haber Normal March 2017	
Conceptos	Unid./Base	R. Suj. A Ret	Descuentos	CUIT:	27-31000000-7
Sueldo Básico	30,00 D	7.126,50		Empleado:	Vazquez, Sol
Obra Social			419	Domicilio:	Belgrano 5023
				Localidad:	San Francisco. Córdoba
				Convenio:	Empleados de Casas Part.
				Categoría:	Tareas Generales
				O.Social:	Conductores de Taxis Cba.
				F. Ingreso:	15/01/2017
				Basico:	7.126,50
				Pesos:	seis mil setecientos siete con 50/100
				Lugar de Pago:	San Francisco.
				Fecha de pago:	04/04/2017
				Recibi el importe neto de esta liquidación en pago de mi remuneración correspondiente al período indicado, conforme la ley.	
Subtotales		7.126,50	419		
Neto a Cobrar			6.707,50	FIRMA	

LIQUIDACION HABERES ABRIL 2017

Empleador.: Piamonte, Victoria					
Domicilio.:				San Martin 759. CP: 2400. Córdoba	
CUIT.....:				27-32000000-9	
Liquidacion correspondiente a:				Haber Normal April 2017	
Conceptos	Unid./Base	R. Suj. A Ret	Descuentos	CUIT:	27-31000000-7
Sueldo Básico	30,00 D	7.126,50		Empleado:	Vazquez, Sol
Obra Social			419	Domicilio:	Belgrano 5023
				Localidad:	San Francisco. Córdoba
				Convenio:	Empleados de Casas Part.
				Categoría:	Tareas Generales
				O.Social:	Conductores de Taxis Cba.
				F. Ingreso:	15/01/2017
				Basico:	7.126,50
				Pesos:	seis mil setecientos siete con 50/100
				Lugar de Pago:	San Francisco.
				Fecha de pago:	04/05/2017
				Recibi el importe neto de esta liquidación en pago de mi remuneración correspondiente al período indicado, conforme la ley.	
Subtotales		7.126,50	419		
Neto a Cobrar			6.707,50	FIRMA	

LIQUIDACION HABERES MAYO 2017

Empleador.: Piamonte, Victoria					
Domicilio...: San Martin 759. CP: 2400. Córdoba					
CUIT.....: 27-32000000-9					
Liquidacion correspondiente a:				Haberess Normales Mayo 2017	
Conceptos	Unid./Base	R. Suj. A Ret	Descuentos	CUIT:	27-31000000-7
Sueldo Básico	30,00 D	7.126,50		Empleado:	Vazquez, Sol
Obra Social			419	Domicilio:	Belgrano 5023
				Localidad:	San Francisco. Córdoba
				Convenio:	Empleados de Casas Part.
				Categoria:	Tareas Generales
				O.Social:	Conductores de Taxis Cba.
				F. Ingreso:	15/01/2017
				Basico:	7.126,50
				Pesos:	seis mil setecientos siete con 50/100
				Lugar de Pago:	San Francisco.
				Fecha de pago:	04/06/2017
Recibi el importe neto de esta liquidación en pago de mi remuneración correspondiente al período indicado, conforme la ley.					
Subtotales		7.126,50	419		
Neto a Cobrar			6.707,50	FIRMA	

LIQUIDACION HABERES JUNIO 2017

Empleador.: Piamonte, Victoria					
Domicilio...: San Martin 759. CP: 2400. Córdoba					
CUIT.....: 27-32000000-9					
Liquidacion correspondiente a:				Haberess Normales Junio 2017	
Conceptos	Unid./Base	R. Suj. A Ret	Descuentos	CUIT:	27-31000000-7
Sueldo Básico	30,00 D	7.982,00		Empleado:	Vazquez, Sol
Obra Social			419	Domicilio:	Belgrano 5023
				Localidad:	San Francisco. Córdoba
				Convenio:	Empleados de Casas Part.
				Categoria:	Tareas Generales
				O.Social:	Conductores de Taxis Cba.
				F. Ingreso:	15/01/2017
				Basico:	7.982,00
				Pesos:	siete mil quinientos sesenta y tres con 00/100
				Lugar de Pago:	San Francisco.
				Fecha de pago:	04/07/2017
Recibi el importe neto de esta liquidación en pago de mi remuneración correspondiente al período indicado, conforme la ley.					
Subtotales		7.982,00	419		
Neto a Cobrar			7.563,00	FIRMA	

LIQUIDACION S.A.C PRIMER SEMESTRE 2017

S.A.C primer semestre: $(\$7.982 / 2) * (166/180)$: \$3.680,58.

Empleador.: Piamonte, Victoria					
Domicilio.:		San Martin 759. CP: 2400. Córdoba			
CUIT.....:		27-32000000-9			
Liquidacion correspondiente a:				Sueldo Anual Complementario Primer Semestre 2017.	
Conceptos	Unid./Base	R. Suj. A Ret	Descuentos	CUIT:	27-31000000-7
SAC Obra Social		3.680,58		Empleado:	Vazquez, Sol
				Domicilio:	Belgrano 5023
				Localidad:	San Francisco. Córdoba
				Convenio:	Empleados de Casas Part.
				Categoria:	Tareas Generales
				O.Social:	Conductores de Taxis Cba.
				F. Ingreso:	15/01/2017
				Basico:	7.982,00
				Pesos:	tres mil seiscientos ochenta con 58/100
				Lugar de Pago:	San Francisco.
				Fecha de pago:	30/06/2017
				Recibi el importe neto de esta liquidación en pago de mi remuneración correspondiente al periodo indicado, conforme la ley.	
Subtotales		3.680,58	0		
Neto a Cobrar			3.680,58		
FIRMA					

LIQUIDACION HABERES JULIO 2017

Empleador.: Piamonte, Victoria					
Domicilio.:		San Martin 759. CP: 2400. Córdoba			
CUIT.....:		27-32000000-9			
Liquidacion correspondiente a:				Haberres Normales Julio 2017	
Conceptos	Unid./Base	R. Suj. A Ret	Descuentos	CUIT:	27-31000000-7
Sueldo Básico Obra Social	30,00 D	7.982,00	419	Empleado:	Vazquez, Sol
				Domicilio:	Belgrano 5023
				Localidad:	San Francisco. Córdoba
				Convenio:	Empleados de Casas Part.
				Categoria:	Tareas Generales
				O.Social:	Conductores de Taxis Cba.
				F. Ingreso:	15/01/2017
				Basico:	7.982,00
				Pesos:	siete mil quinientos sesenta y tres con 00/100
				Lugar de Pago:	San Francisco.
				Fecha de pago:	04/08/2017
				Recibi el importe neto de esta liquidación en pago de mi remuneración correspondiente al periodo indicado, conforme la ley.	
Subtotales		7.982,00	419		
Neto a Cobrar			7.563,00		
FIRMA					

LIQUIDACION HABERES AGOSTO 2017

Empleador.: Piamonte, Victoria					
Domicilio...: San Martin 759. CP: 2400. Córdoba					
CUIT.....: 27-32000000-9					
Liquidacion correspondiente a:				Haber Normal Agosto 2017	
Conceptos	Unid./Base	R. Suj. A Ret	Descuentos	CUIT:	27-31000000-7
Sueldo Básico	30,00 D	7.982,00		Empleado:	Vazquez, Sol
Obra Social			419	Domicilio:	Belgrano 5023
				Localidad:	San Francisco. Córdoba
				Convenio:	Empleados de Casas Part.
				Categoría:	Tareas Generales
				O.Social:	Conductores de Taxis Cba.
				F. Ingreso:	15/01/2017
				Basico:	7.982,00
				Pesos:	siete mil quinientos sesenta y tres con 00/100
				Lugar de Pago:	San Francisco.
				Fecha de pago:	04/09/2017
				Recibi el importe neto de esta liquidación en pago de mi remuneración correspondiente al período indicado, conforme la ley.	
Subtotales		7.982,00	419		
Neto a Cobrar				7.563,00	
FIRMA					

LIQUIDACION HABERES SEPTIEMBRE 2017

Empleador.: Piamonte, Victoria					
Domicilio...: San Martin 759. CP: 2400. Córdoba					
CUIT.....: 27-32000000-9					
Liquidacion correspondiente a:				Haber Normal Septiembre 2017	
Conceptos	Unid./Base	R. Suj. A Ret	Descuentos	CUIT:	27-31000000-7
Sueldo Básico	30,00 D	7.982,00		Empleado:	Vazquez, Sol
Obra Social			419	Domicilio:	Belgrano 5023
				Localidad:	San Francisco. Córdoba
				Convenio:	Empleados de Casas Part.
				Categoría:	Tareas Generales
				O.Social:	Conductores de Taxis Cba.
				F. Ingreso:	15/01/2017
				Basico:	7.982,00
				Pesos:	siete mil quinientos sesenta y tres con 00/100
				Lugar de Pago:	San Francisco.
				Fecha de pago:	04/10/2017
				Recibi el importe neto de esta liquidación en pago de mi remuneración correspondiente al período indicado, conforme la ley.	
Subtotales		7.982,00	419		
Neto a Cobrar				7.563,00	
FIRMA					

LIQUIDACION HABERES OCTUBRE 2017

Empleador.: Piamonte, Victoria					
Domicilio...: San Martin 759. CP: 2400. Córdoba					
CUIT.....: 27-32000000-9					
Liquidacion correspondiente a:				Haberess Normales Octubre 2017	
Conceptos	Unid./Base	R. Suj. A Ret	Descuentos	CUIT:	27-31000000-7
Sueldo Básico	30,00 D	7.982,00		Empleado:	Vazquez, Sol
Obra Social			419	Domicilio:	Belgrano 5023
				Localidad:	San Francisco. Córdoba
				Convenio:	Empleados de Casas Part.
				Categoria:	Tareas Generales
				O.Social:	Conductores de Taxis Cba.
				F. Ingreso:	15/01/2017
				Basico:	7.982,00
				Pesos:	siete mil quinientos sesenta y tres con 00/100
				Lugar de Pago:	San Francisco.
				Fecha de pago:	04/11/2017
				Recibi el importe neto de esta liquidación en pago de mi remuneración correspondiente al período indicado, conforme la ley.	
Subtotales		7.982,00	419		
Neto a Cobrar				7.563,00	
				FIRMA	

LIQUIDACION HABERES NOVIEMBRE 2017

Empleador.: Piamonte, Victoria					
Domicilio...: San Martin 759. CP: 2400. Córdoba					
CUIT.....: 27-32000000-9					
Liquidacion correspondiente a:				Haberess Normales Noviembre 2017	
Conceptos	Unid./Base	R. Suj. A Ret	Descuentos	CUIT:	27-31000000-7
Sueldo Básico	30,00 D	7.982,00		Empleado:	Vazquez, Sol
Obra Social			419	Domicilio:	Belgrano 5023
				Localidad:	San Francisco. Córdoba
				Convenio:	Empleados de Casas Part.
				Categoria:	Tareas Generales
				O.Social:	Conductores de Taxis Cba.
				F. Ingreso:	15/01/2017
				Basico:	7.982,00
				Pesos:	siete mil quinientos sesenta y tres con 00/100
				Lugar de Pago:	San Francisco.
				Fecha de pago:	04/12/2017
				Recibi el importe neto de esta liquidación en pago de mi remuneración correspondiente al período indicado, conforme la ley.	
Subtotales		7.982,00	419		
Neto a Cobrar				7.563,00	
				FIRMA	

LIQUIDACION HABERES DICIEMBRE 2017

Empleador.: Piamonte, Victoria					
Domicilio.:				San Martin 759. CP: 2400. Córdoba	
CUIT.....:				27-32000000-9	
Liquidacion correspondiente a:				Haberes Normales Diciembre 2017	
Conceptos	Unid./Base	R. Suj. A Ret	Descuentos	CUIT:	27-31000000-7
Sueldo Básico	30,00 D	8.837,00		Empleado:	Vazquez, Sol
Obra Social			419	Domicilio:	Belgrano 5023
				Localidad:	San Francisco. Córdoba
				Convenio:	Empleados de Casas Part.
				Categoria:	Tareas Generales
				O.Social:	Conductores de Taxis Cba.
				F. Ingreso:	15/01/2017
				Basico:	8.837,00
				Pesos:	ocho mil cuatrocientos dieciocho con 00/100
				Lugar de Pago:	San Francisco.
				Fecha de pago:	04/01/2018
				Recibi el importe neto de esta liquidación en pago de mi remuneración correspondiente al periodo indicado, conforme la ley.	
Subtotales		8.837,00	419		
Neto a Cobrar			8.418,00		FIRMA

LIQUIDACION S.A.C SEGUNDO SEMESTRE 2017

S.A.C segundo semestre: $(\$8.837 / 2) * (180/180)$: \$4.418, 50.

Empleador.: Piamonte, Victoria					
Domicilio.:				San Martín 759. CP: 2400. Córdoba	
CUIT.....:				27-32000000-9	
Liquidacion correspondiente a:				Sueldo Anual Complementario Segundo Semestre 2017	
Conceptos	Unid./Base	R. Suj. A Ret	Descuentos	CUIT:	27-31000000-7
SAC		4.418,50		Empleado:	Vazquez, Sol
				Domicilio:	Belgrano 5023
				Localidad:	San Francisco. Córdoba
				Convenio:	Empleados de Casas Part.
				Categoria:	Tareas Generales
				O.Social:	Conductores de Taxis Cba.
				F. Ingreso:	15/01/2017
				Basico:	8.837,00
				Pesos:	cuatro mil cuatrocientos dieciocho con 50/100
				Lugar de Pago:	San Francisco.
				Fecha de pago:	30/12/2017
				Recibi el importe neto de esta liquidación en pago de mi remuneración correspondiente al periodo indicado, conforme la ley.	
Subtotales		4.418,50	0		
Neto a Cobrar			4.418,50		FIRMA

BIBLIOGRAFIA

- JULIAN DE DIEGO. MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL”. DE DIEGO, JULIÁN ARTURO. QUINTA EDICIÓN ACTUALIZADA, EDITORIAL LEXIS NEXIS, 2002.
- LEY N° 20.744. LEY DE CONTRATO DE TRABAJO. ARGENTINA, MAYO DE 1976.
- LEY N° 8.015. POLICÍA DEL TRABAJO. INSPECCIONES. SANCIONES. PROCEDIMIENTO. PROVINCIA DE CÓRDOBA, NOVIEMBRE DE 1990.
- LEY N° 24.013. EMPLEO. ARGENTINA, DICIEMBRE DE 1991.
- LEY N° 24.901. SISTEMA DE PRESTACIONES BÁSICAS EN HABILITACIÓN Y REHABILITACIÓN INTEGRAL A FAVOR DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. ARGENTINA, DICIEMBRE DE 1997.
- LEY N° 26.063. RÉGIMEN ESPECIAL DE SEGURIDAD SOCIAL PARA EMPLEADOS DEL SERVICIO DOMÉSTICO. ARGENTINA, DICIEMBRE DE 2005.
- LEY N° 26.844. RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE CASAS PARTICULARES. ARGENTINA, MARZO DE 2013.
- LEY N° 10.342. SUBSIDIO “CUARTO MES DE LICENCIA POR MATERNIDAD”. TRABAJADORAS REGIDAS POR LAS LEYES NACIONALES 20.744 DE CONTRATO DE TRABAJO Y 26.844 DE PERSONAL DE CASAS PARTICULARES. LEY 10.047. SU DEROGACIÓN. PROVINCIA DE CÓRDOBA, ABRIL DE 2016.
- CONVENIO N° 189. SOBRE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. GINEBRA, JUNIO DE 2011.
- DECRETO LEY N° 326/56. BENEFICIOS, OBLIGACIONES Y DERECHOS PARA EL PERSONAL QUE PRESTA SERVICIOS EN CASA DE FAMILIA. ARGENTINA, ENERO DE 1956.
- DECRETO REGLAMENTARIO N° 467/2014. LEY N° 26.844. APRUÉBASE REGLAMENTACIÓN. CRÉASE EL SERVICIO DE CONCILIACIÓN OBLIGATORIA PARA EL PERSONAL DE CASAS PARTICULARES. ARGENTINA, ABRIL DE 2014.
- RESOLUCIÓN GENERAL DE AFIP N° 3491. CREACIÓN DEL REGISTRO ESPECIAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL. ARGENTINA, MAYO DE 2013.
- RESOLUCIÓN GENERAL DE AFIP N° 3693. SEGURIDAD SOCIAL. ARGENTINA, OCTUBRE DE 2014.
- RESOLUCIÓN N° 886/2013. MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. ARGENTINA, NOVIEMBRE DE 2013.

- RESOLUCIÓN N° 2224/2014. SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO. ARGENTINA, SEPTIEMBRE DE 2014.
- RESOLUCIÓN N° 74/2016. IMPLEMENTACIÓN DEL RÉGIMEN DE SUBSIDIO AL CUARTO MES DE LICENCIA POR MATERNIDAD. PROVINCIA DE CÓRDOBA, ABRIL DE 2016.
- RESOLUCIÓN N° 35/2017. POLICÍA LABORAL. PROVINCIA DE CÓRDOBA, ABRIL DE 2017.
- [HTTPS://WWW.AFIP.GOB.AR/](https://www.afip.gob.ar/).
- [HTTPS://WWW.ANSES.GOB.AR/](https://www.anses.gob.ar/).
- [HTTPS://WWW.CASAPARTICULARES.AFIP.GOB.AR/](https://www.casasparticulares.afip.gob.ar/).
- [HTTPS://WWW.TRABAJO.CBA.GOV.AR/](https://www.trabajo.cba.gov.ar/).