



UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
DE TUCUMÁN



FACULTAD DE  
CIENCIAS ECONOMICAS  
UNIVERSIDAD NACIONAL TUCUMAN

# RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE CASAS PARTICULARES

Autores: Correa, Analía Verónica  
Seiler, Priscilla  
Soria, María Alejandra

Director: Formoso, Marianela

**2015**

Trabajo de Seminario: Contador Público Nacional

## **RESUMEN**

El nuevo régimen de contrato de trabajo del personal de casas particulares, más comúnmente llamado “empleo doméstico”, instaurado por la Ley 26.844, reemplaza al antiguo Decreto 326/56 que regía en la materia.

El objetivo de esta ley es ampliar los derechos de los trabajadores del servicio doméstico, que hasta la vigencia de la misma se encontraban con un régimen laboral muy precario, en comparación con lo establecido en la Ley 20.744 (Ley de Contrato de Trabajo) y modificatorias, que regulan el empleo en la Argentina.

Esta nueva ley, principalmente en lo que hace a los derechos de los trabajadores, modifica el régimen indemnizatorio, de licencias, de enfermedades y accidentes inculpables, otorga protección a la maternidad y matrimonio, asimilándolos en parte a lo que regula la Ley de Contrato de Trabajo.

Por otra parte, se prohíbe el trabajo doméstico a menores de 16 años y se incluye la obligación por parte del empleador de contratar a favor del personal un seguro por riesgos de trabajo. También se fija un régimen simplificado de registración y aportes, además de un modelo de recibo de sueldo.

## **PROLOGO**

No se puede imaginar una sociedad en donde los quehaceres domésticos no se realicen, son parte ineludible de lo cotidiano para hombres y mujeres. Vestirse, alimentarse, asear el hogar, cuidar de los niños y de los adultos mayores, son actividades absolutamente necesarias para la subsistencia humana y social.

La investigación sobre el servicio doméstico ha sido y continúa siendo escasa. La mayoría de los estudios son descripciones del sector desde un punto de vista cuantitativo, las cuales se han llevado a cabo en contextos espacio-temporal determinados. Hoy en día nos encontramos en el marco de un proceso de globalización socioeconómica, de la que no se libran sectores como el servicio doméstico. Si tenemos en cuenta las transformaciones en el sistema socioeconómico mundial y las necesidades con respecto a la reproducción social del mismo, el servicio doméstico continúa siendo importante tanto en términos cuantitativos como cualitativos.

El trabajo doméstico representa una parte significativa del empleo asalariado en el mundo, pero los trabajadores domésticos siguen, en su mayor parte, fuera del alcance de la legislación laboral, por lo que carecen de la protección jurídica de que disfrutaban los demás trabajadores.

El trabajo desarrollado por las asistentes del hogar es considerado de tipo artesanal debido a:

- No hay división de tareas fijas.
- Existen unos horarios flexibles que permiten el manejo del tiempo.
- No hay una estandarización de procesos.
- Las acciones que ellas realizan cotidianamente se entrelazan con el afecto.
- No requieren mayores niveles de capacitación del oficio.

Por todo esto se les asigna una remuneración de acuerdo al trabajo que desempeñan.

Los trabajadores domésticos desempeñan sus tareas tras las puertas cerradas de los hogares, escapando a las miradas exteriores, por lo que han permanecido largo tiempo fuera del alcance de los instrumentos de política tradicionales. Pero ello no debería ser un pretexto para la inacción. De hecho, la ampliación de la cobertura del derecho laboral a los trabajadores domésticos es viable. Muchos países lo han hecho en el pasado y, recientemente, otros han emprendido reformas legislativas y de política orientadas por importantes instrumentos nuevos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

A veces, no suele bastar la cuantificación, las mediciones económicas y demográficas, para comprender el sentido y la dinámica de funcionamiento de los diversos planos de realidad que se entrecruzan en el mundo del trabajo. Es lo que ocurre con diversas actividades y ocupaciones, pero más especialmente con aquellas, como el servicio doméstico, que se constituyen en intervalos territoriales, por así decir, entre lógicas económicas y prácticas sociales con distintos contenidos de racionalidad. El servicio doméstico resulta ser una actividad que opera en un espacio en el que habitualmente convergen ámbitos diferentes (el rural y el urbano) y distintas maneras de organizar la institucionalidad (la pública y la privada), entre otras. Y es un proceso que se desarrolla en el seno de unidades demandantes que, predominantemente, no son empresas, sino familias.

En Argentina, pese a ser una de las principales formas de empleo femenino urbano, el servicio doméstico representa una de las actividades más relegadas, tanto en términos de las condiciones de trabajo como de su marco regulatorio. Desde hace décadas, el servicio doméstico ha sido el trabajo menos atendido por la legislación argentina. Estaba expresamente excluido del régimen nacional de contrato de trabajo, teniendo un sistema propio que era el Decreto 326/1956 y sus reglamentaciones. Las trabajadoras domésticas son una de las últimas categorías que se incorporan en las instituciones de protección social y al derecho laboral, a través del llamado *Estatuto del Servicio Doméstico*, dictado en 1956. Existen, sin embargo, algunos antecedentes de regulaciones referidas a esta ocupación. El antecedente más importante está constituido por un proyecto de ley elaborado por una legisladora del partido

peronista, que fue debatido y aprobado en la cámara de diputados en septiembre de 1955.

En cuanto a la legislación más reciente encontramos la ley N° 26.844: *Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares*, sancionada el 13 de marzo de 2013 y promulgada el 3 de abril del mismo año. En la misma se establece un cambio profundo del sistema de trabajo doméstico, derogándose toda la legislación anterior (decreto-ley 326/1956, sus modificatorios y reglamentarios, decreto 7.979/56 y sus modificatorios y el decreto 14.785/57).

El servicio doméstico sigue siendo una ocupación significativa, que está en constante transformación y cuyas condiciones de trabajo, aunque son muy heterogéneas, en esencia no han cambiado demasiado con respecto a décadas anteriores.

Hablar de dignificación del trabajo doméstico, significa que el objetivo a alcanzar como sociedad es revestir al trabajo doméstico de un carácter profesional, bien remunerado y con adecuadas condiciones laborales, despejando las trabas para la efectiva fiscalización sobre el cumplimiento de tales condiciones. Ello debiera conducirnos a un nuevo estatus de dignidad y valoración de este oficio, extinguiendo obstáculos de otras épocas que nuestra sociedad debe superar, como la modalidad de “puertas adentro”, que invisibiliza tanto los derechos humanos como laborales de quienes lo ejercen.

# CAPÍTULO I

## HISTORIA Y EVOLUCIÓN DEL

### SERVICIO DOMÉSTICO

**Sumario:** 1.- Concepto de trabajo doméstico. 2.- Origen y evolución del trabajo doméstico. 3.- Breve reseña del servicio doméstico en Argentina.-

#### 1.- Concepto de trabajo doméstico:

“El trabajo doméstico engloba el conjunto de las tareas domésticas (también conocido como labores del hogar: limpieza de la vivienda, preparación de alimentos, limpieza y cuidado de la ropa y el calzado, compras, el cuidado de niños y ancianos) que realizan ya sea la propia persona propietaria del hogar (en la mayor parte de los casos lo realiza una mujer de la familia, a quien se denomina ama de casa) o bien quienes esta persona contrata para esas actividades, el denominado servicio doméstico o, genéricamente servicio.

Un trabajador doméstico o empleado del hogar, tradicionalmente denominado criado, sirviente o mucamo (con más frecuencia en femenino criada, sirvienta o mucama, pues es una labor que realizan mayoritariamente mujeres), es la persona asalariada que trabaja en tareas domésticas. En ocasiones vive en la casa del empleador y recibe el nombre de interno o interna. En otras es contratada para una jornada laboral o por horas, y suele recibir el nombre de asistente o asistenta.

Según las estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el 83% del trabajo doméstico lo realizan mujeres, y en su mayor parte, al no estar incorporado al mercado de trabajo y no estar económicamente remunerado, no tiene la consideración legal de empleo.”<sup>(1)</sup>

## 2.- Origen y evolución del trabajo doméstico:

Desde que conocemos la historia de la humanidad las actividades domésticas fueron realizadas por mujeres, asignándoselas como parte de su rol reproductivo.



Históricamente el trabajo doméstico ha estado vinculado a la esclavitud y a otras formas de servidumbre realizado por mujeres, ya no para su propio núcleo familiar sino para otras personas.

Una vez que termina la esclavitud, éstas labores realizadas para otras personas por las mujeres más pobres de la población, tienen una compensación,

---

<sup>(1)</sup> Consultas en Internet: [es.wikipedia.org/wiki/Trabajador\\_doméstico](https://es.wikipedia.org/wiki/Trabajador_doméstico)

caracterizada por el intercambio en beneficios: por la comida, la vivienda, el vestido y considerando a la mujer que las desarrollaba una persona no productiva a la que se hacía un “favor” dejándola realizar labores domésticas para poder subsistir. De esta manera surge lo que hasta un tiempo se denominaba trabajadora doméstica o empleada doméstica. Las empleadas domésticas constituyen una categoría de trabajadoras especialmente vulnerables dadas las condiciones de bajos salarios, escasa regulación y mínimo reconocimiento social de su trabajo.

Aún sin la esclavitud, las mujeres que desarrollaban las labores domésticas para terceros, fueron durante cientos de años tratadas como esclavas, sin horarios definidos, sin horas de descanso, sin remuneración en dinero, sin educación y con exigencias por parte de los terceros de colocar su cuerpo como objeto de servicio.

En otra etapa de la evolución que tuvo el servicio doméstico, se puede apreciar como se sirvió de un sistema de aprendices, y permitía a los trabajadores un avance a través de los rangos jerárquicos. Sin embargo, también era arriesgado, en especial con las mujeres, ya que no existía garantía de protección por parte de los empleadores y otros miembros de la familia, en especial la explotación sexual.

En las grandes mansiones europeas, existían un gran número de trabajadores domésticos realizando diferentes tareas, como parte de una jerarquía elaborada a cargo de un mayordomo, y tuvo su mayor auge en Gran Bretaña durante la era Victoriana cuando en las casas aristocráticas existía un gran número de trabajadores domésticos realizando diferentes tareas que eran supervisadas por el mayordomo quien controlaba todos los servicios de comidas y bebidas, respondiendo así a la confianza que depositaban en él sus propietarios. Este sistema tuvo su auge a finales de la era Victoriana, tornándose en un sistema rígido y complicado durante el período Eduardiano, reflejando la limitada movilidad social de la época. Con los años esta función de un mayordomo a cargo de un gran número de trabajadores domésticos cobró importancia en otros países, aun se mantiene en casas reales y de familias adineradas de todo el mundo.



En la actualidad en los países desarrollados, los trabajadores domésticos, a diferencia de los siervos y de los esclavos, reciben un salario, ya sea en especie (cama, alimentos, ropa), ya sea en metálico (retribución económica) o ambas cosas, y pueden renunciar a su trabajo. Esto último es relativo, ya que los trabajadores domésticos carecen, la mayoría de las veces, de bienes con los que emprender una vida independiente. En el caso de los trabajadores domésticos emigrantes sus derechos se hallan muy restringidos, al estar sometidos al permiso de trabajo o permiso de residencia y visas.

El colectivo de los trabajadores domésticos ha estado muy alejado de las mejoras en las condiciones de trabajo conseguidas por el movimiento sindical y obrero (retribución digna, contrato de trabajo, cotizaciones por parte del empleador, horarios reconocidos, derecho al desempleo, reconocimiento de pensión, etc.).

Hoy en Gran Bretaña y Estados Unidos, a diferencia de las grandes mansiones de siglos pasados, en muchas casas de las familias pertenecientes a la clase media el número de trabajadores domésticos es reducido, siendo solamente uno en la mayoría de ocasiones.

Si hablamos de aspectos cuantitativos, “al menos 52 millones de personas en el mundo, la mayoría mujeres, están empleadas como trabajadores domésticos, de

acuerdo con el primer estudio de este tipo realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estos trabajadores representan 7,5 por ciento del empleo asalariado de las mujeres en el mundo, y en algunas regiones un porcentaje mucho mayor, sobre todo en Asia y el Pacífico y América Latina y el Caribe.

Entre mediados de los años 1990 y 2010, hubo un incremento de más de 19 millones de trabajadores domésticos. Muchos migran a otros países en búsqueda de trabajo. Es probable que las cifras incluidas en el informe subestimen los números reales de los trabajadores domésticos, que en realidad podrían ser decenas de millones más. Las cifras también excluyen a los niños trabajadores domésticos menores de 15 años que no están comprendidos en las encuestas utilizadas por el informe. En 2008, su número fue estimado por la OIT en 7,4 millones.

A los trabajadores domésticos con frecuencia se les exige que trabajen más horas que los otros trabajadores, y en muchos países no disfrutan del mismo derecho al descanso semanal que otros trabajadores. Junto a la falta de derechos, la dependencia extrema de un empleador y la naturaleza aislada y desprotegida del trabajo doméstico pueden hacerlos vulnerables a la explotación y el abuso.”<sup>(2)</sup>

### 3.- Breve reseña del servicio doméstico en Argentina:

Históricamente la República Argentina ha sido considerada como un país receptor de importantes flujos migratorios. Como estado nacional reconoció el aporte que podía significar la inmigración de ultramar que se hizo efectiva entre los años 1870 y 1930. Esta primera oleada migratoria que proviene casi exclusivamente de Europa modifica la composición y distribución espacial de la población, su desarrollo social y cultural y fundamentalmente la configuración de su fuerza de trabajo.

Por otra parte, si se atiende al origen migratorio del servicio doméstico, se debe tener presente que en la Argentina en las primeras décadas del siglo, se observaba que, si bien en una proporción algo inferior a la que se verifica en otras ocupaciones, se reproducía en su configuración interna la pauta imperante en el

---

<sup>(2)</sup> Consultas en Internet: [www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_200946/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_200946/lang-es/index.htm)

conjunto de la fuerza de trabajo. Esto equivale a decir que el peso de las extranjeras era considerable, cercano a la mitad, y con la particularidad de que se trataba en gran medida de migrantes de países no limítrofes, ya que la oferta en el servicio doméstico de mujeres provenientes de países vecinos parece fortalecerse recién luego de promediado el siglo. En cuanto a la composición por sexos de la ocupación hacia 1914, se ha comprobado que aún siendo mayoritaria la participación femenina, existía, sin embargo, cerca de un 20 % de varones en el total de la ocupación. Ésta presencia masculina se verificaba predominante en actividades como mozos, mucamos, etc. donde la participación de varones es casi excluyente y que resultaban tareas específicas de los servicios domésticos que eran generadas por una demanda de sectores sociales en los que estaban difundidas pautas aristocráticas de vida familiar. Entre 1947 y 1970 se advierte que, en el país, el servicio doméstico se comporta adoptando una pauta similar a la del empleo femenino global. En cambio, acontece un descenso sostenido en su participación relativa en el empleo femenino del sector terciario. De ello puede derivarse que aun habiendo aumentado el tamaño del servicio doméstico, su ritmo de crecimiento ha sido inferior al de otras actividades del terciario, como las ocupaciones profesionales, técnicas y administrativas. Entre 1980 y 1991, se registra en el total del país un leve aumento del servicio doméstico, que en parte puede ser atribuido a la variación en la captación del empleo femenino en virtud de modificaciones en los formularios censales. Por otra parte, cabe señalar que la feminización de la actividad es en la actualidad casi total, alcanzado la proporción de mujeres en la ocupación un valor de alrededor del 98 %.”<sup>(3)</sup>

---

<sup>(3)</sup> Consultas en Internet: [www.biblioteca.clacso.edu.ar/](http://www.biblioteca.clacso.edu.ar/)

## CAPÍTULO II

### LEY DE SERVICIO DOMÉSTICO

**Sumario:** 1.- Introducción. 2.- Empleados de casas particulares. 3.- Requisitos para trabajar. 4.- Personas excluidas. 5.- Derechos y obligaciones de las partes. 6.- Inicio de la relación laboral. 7.- Período de prueba. 8.- Desarrollo de la relación laboral. 9.- Remuneraciones. 10.- Sueldo anual complementario. 11.- Licencias. 12.- Protección de la maternidad y el matrimonio. 13.- Extinción de la relación laboral. 14.- Comparación entre legislación anterior y legislación actual.-

#### 1.- Introducción:

El régimen de empleados de casas particulares se encuentra legislado en la ley 26.844 y su decreto reglamentario 467/14.

La ley 26.844 se encuentra vigente desde Abril de 2013, tiene alcance nacional y comprende las relaciones laborales de empleados y empleadas que trabajen en casas particulares o en el ámbito familiar y que no signifique para el empleador un lucro o beneficio económico directo.

#### 2.- Empleados de casas particulares:

Se consideran empleados de casas particulares a aquellos individuos que realizan su trabajo en casas particulares, el cual consiste en toda prestación de servicios o ejecución de tareas (con retiro y sin retiro) de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas del hogar, asistencia personal y acompañamiento prestados

a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, así como el cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad.

### 3.- Requisitos para trabajar:

Con respecto a la edad mínima la ley establece que está prohibida la contratación de personas menores de 16 años.

A los adolescentes de 16 y 17 años no se los puede contratar bajo la modalidad “sin retiro” (que residan en el domicilio donde cumplen las tareas).

En los casos “con retiro”, la jornada de trabajo no puede superar las 6 horas diarias o las 36 horas semanales.

### 4.- Personas excluidas:

Están excluidas del régimen las siguientes personas:

- Aquellas contratadas por personas jurídicas.
- Los menores de 16 años.
- Las personas emparentadas con el dueño de casa.
- Las personas que convivan en el alojamiento con el personal de casa particular y que no presten servicios.
- Las personas que realizan tareas de cuidado y asistencia de personas enfermas o con discapacidad cuando se trata de una prestación de carácter exclusivamente terapéutico o para la cual se exija habilitaciones profesionales específicas.
- Las personas contratadas para conducir vehículos.
- Y las personas empleadas por consorcios de propietarios.

### 5.- Derechos y obligaciones de las partes:

Los derechos y obligaciones del personal, que preste servicio en la modalidad con y sin retiro, son los siguientes:

### **Derechos**

- Jornada de trabajo que no podrá exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Podrá establecerse una distribución semanal desigual de las horas de trabajo, en tanto no importe una jornada ordinaria superior a las nueve (9) horas.
- Descanso semanal de treinta y cinco (35) horas corridas a partir del sábado a las trece (13) horas.
- Ropa y elementos de trabajo que deberán ser provistos por el empleador.
- Alimentación sana, suficiente y que asegure la perfecta nutrición del personal. Dicha alimentación comprenderá: desayuno, almuerzo, merienda y cena, las que en cada caso deberán brindarse en función de la modalidad de prestación contratada y la duración de la jornada.
- Obligación por parte del empleador de contratar a favor del personal un seguro por los riesgos del trabajo, según lo disponga la normativa específica en la materia y conforme lo establecido en el artículo 74 de la ley.
- En el caso del personal con retiro que se desempeñe para un mismo empleador, entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas.

### **Obligaciones**

- Cumplir las instrucciones de servicio que se le impartan.
- Cuidar las cosas confiadas a su vigilancia y diligencia.
- Observar prescindencia y reserva en los asuntos de la casa de los que tuviere conocimiento en el ejercicio de sus funciones.
- Preservar la inviolabilidad del secreto personal y familiar en materia política, moral, religiosa y en las demás cuestiones que

hagan a la vida privada e intimidad de quienes habiten la casa en la que prestan servicios.

- Desempeñar sus funciones con diligencia y colaboración.

### **Derechos adicionales**

En el caso del personal que se desempeñe bajo la modalidad sin retiro gozará además de los siguientes derechos:

- Reposo diario nocturno de nueve (9) horas consecutivas como mínimo, que sólo podrá ser interrumpido por causas graves y/o urgentes que no admitan demora para su atención.
- En los casos de interrupción del reposo diario, las horas de trabajo serán remuneradas con los recargos previstos por el artículo 25, y darán derecho a la trabajadora/or a gozar del pertinente descanso compensatorio.
- Descanso diario de tres (3) horas continuas entre las tareas matutinas y vespertinas, lapso dentro del cual quedará comprendido el tiempo necesario para el almuerzo.
- Habitación amueblada e higiénica y con destino exclusivo para el personal conforme las condiciones que determine la autoridad de aplicación o la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares.

### 6.- Inicio de la relación laboral:

Cuando el empleador contrata a un empleado de casas particulares, da inicio a la relación laboral, y este contrato se presumirá concertado por tiempo indeterminado.

Por lo tanto, el ciclo inicia con la **contratación**, continúa con el **desarrollo de la relación laboral** a través del tiempo, y concluye con la **extinción** de la relación laboral. Comencemos describiendo el inicio de la contratación.

7.- Período de prueba:

En el nuevo régimen legal para trabajadores de casas particulares, el contrato de trabajo se entiende por celebrado a prueba: durante los primeros 30 días de su vigencia respecto del personal sin retiro y, para el personal con retiro, durante los primeros 15 días de trabajo efectivo, en tanto no supere los tres meses.

Ejemplos prácticos de personal con retiro: si una trabajadora presta servicios tres veces por semana, a las cinco semanas se cumplen los quince días. Si trabaja dos veces por semana, los quince días se cumplen a las 7 semanas y media. O si trabaja una vez por semana, los quince días se cumplirían a las 15 semanas, pero en este caso se aplica la limitación de los 3 meses. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa y sin generarse derecho a indemnización con motivo de la extinción. Debe tenerse presente que el empleador no puede contratar a una misma empleada más de una vez utilizando el período de prueba.

8.- Desarrollo de la relación laboral:

Durante el desarrollo de la relación laboral se presentan situaciones relacionadas con:

- ❖ Remuneraciones
- ❖ Sueldo anual complementario (SAC)
- ❖ Licencias
- ❖ Pagos a través del VEP

9.- Remuneraciones:

Con respecto al cálculo del salario de un empleado doméstico, en función de sus horarios y responsabilidades, la ley 26.844 dispone que las categorías profesionales y puestos de trabajo para el personal comprendido en este régimen especial serán fijadas inicialmente por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, hasta tanto sean establecidas por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares.

La Resolución 886/2013 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) estableció, a partir del 1° de septiembre de 2013, las nuevas categorías profesionales y sus remuneraciones mensuales mínimas para el personal de casas particulares en todo el país (así, a partir de esa fecha, dejan de tener vigencia las categorías y remuneraciones de la Resolución 958/2012 del MTEySS).

La Resolución describe cinco categorías profesionales de trabajadores. Las categorías y remuneraciones mínimas a partir del 1° de septiembre de 2013 son:

- 1) **Supervisor/a:** Coordinación y control de las tareas efectuadas por dos o más personas a su cargo.
  - a. Personal con retiro: hora \$31, mensual \$3.950.
  - b. Personal sin retiro: hora \$34, mensual \$4.400.
- 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.
  - a. Personal con retiro: hora \$29, mensual \$3.670.
  - b. Personal sin retiro: hora \$32, mensual \$4.085.
- 3) **Caseros:** Personal que presta tareas inherentes al cuidado general y preservación de una vivienda en donde habita con motivo del contrato de trabajo. Hora \$28, mensual \$3.580.
- 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.
  - a. Personal con retiro: hora \$28, mensual \$3.580.
  - b. Personal sin retiro: hora \$31, mensual \$3.990.
- 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.
  - a. Personal con retiro: hora \$25, mensual \$3.220.
  - b. Personal sin retiro: hora \$28, mensual \$3.580.

Además, se especifica que el personal que efectúe tareas incluidas en más de una categoría queda comprendido en la que desempeñe más habitualmente.

El salario mínimo por tipo, modalidad y categoría profesional será fijado periódicamente por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP), cuya cuantía deberá establecerse para todo el territorio nacional, sin perjuicio de los mejores derechos que se establezcan mediante Convenio Colectivo de Trabajo.

Hasta tanto se constituya la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) el salario mínimo será fijado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

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

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

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

Podrá realizarse el pago a un familiar de la empleada/o imposibilitada de concurrir o a otra persona acreditada por una autorización suscripta por la trabajadora/or, pudiendo el empleador exigir la certificación de la firma. La certificación en cuestión podrá ser efectuada por autoridad administrativa o judicial del trabajo o policial del lugar.

Con respecto a las horas extras, el empleador deberá abonar al personal que prestare servicios en horas suplementarias un recargo del cincuenta por ciento (50%) calculado sobre el salario habitual si se tratare de días comunes y del ciento por ciento (100%) en días sábados después de las trece horas, en días domingo y feriados.

Las remuneraciones a partir del 1° de Septiembre de 2015 y de Diciembre de 2015 son las que se muestran a continuación:

<b>ESCALA SALARIAL Personal de Casas Particulares Ley 26.844</b>		
<b>CATEGORIAS Y REMUNERACIONES A PARTIR DEL 1° DE SEPTIEMBRE DE 2015 Y DICIEMBRE 2015</b>		
<b>CATEGORÍAS</b>	<b>SEPTIEMBRE 2015</b>	<b>DICIEMBRE 2015</b>
<b>1) SUPERVISOR/A</b> Coordinación y control de las tareas efectuadas por dos o más personas a su cargo.	Personal con retiro	Personal con retiro
	Hora: \$ 48 Mensual: \$ 6213	Hora: \$ 51 Mensual: \$ 6573
	Personal sin retiro	Personal sin retiro
	Hora: \$ 53 Mensual: \$ 6921	Hora: \$ 56 Mensual: \$ 7322
<b>2) PERSONAL PARA TAREAS ESPECIFICAS</b> 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.	Personal con retiro	Personal con retiro
	Hora: \$ 46 Mensual: \$ 5773	Hora: \$ 49 Mensual: \$ 6107
	Personal sin retiro	Personal sin retiro
	Hora: \$ 51 Mensual: \$ 6426	Hora: \$ 54 Mensual: \$ 6798
<b>3) CASEROS</b> Personal que presta tareas inherentes al cuidado general y preservación de una vivienda en donde habita con motivo del contrato de trabajo.	Hora: \$ 44 Mensual: \$ 5631	Hora: \$ 46 Mensual: \$ 5957
<b>4) ASISTENCIA Y CUIDADO DE PERSONAS</b> Comprende la asistencia y cuidado no terapéutico de personas, tales como: personas enfermas, con discapacidad, niños/as, adolescentes, adultos mayores.	Personal con retiro	Personal con retiro
	Hora: \$ 44 Mensual: \$ 5631	Hora: \$ 46 Mensual: \$ 5957
	Personal sin retiro	Personal sin retiro
	Hora: \$ 48 Mensual: \$ 6276	Hora: \$ 51 Mensual: \$ 6639
<b>5) PERSONAL PARA TAREAS GENERALES</b> Prestación de tareas de limpieza, lavado, planchado, mantenimiento, elaboración y cocción de comidas y, en general, toda otra tarea típica del hogar.	Personal con retiro	Personal con retiro
	Hora: \$ 40 Mensual: \$ 5065	Hora: \$ 42 Mensual: \$ 5358
	Personal sin retiro	Personal sin retiro
	Hora: \$ 44 Mensual: \$ 5631	Hora: \$ 46 Mensual: \$ 5957

10.- Sueldo anual complementario:

El personal de casas particulares tiene derecho a percibir el sueldo anual complementario (S.A.C.). Consiste en el 50% de la mayor remuneración mensual percibida, por todo concepto, dentro de los semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año.

11.- Licencias:

Entre las licencias tenemos:

- ✓ Licencia ordinaria (vacaciones).
- ✓ Licencia por accidentes y enfermedades inculpables.
- ✓ Licencias especiales.

### **Licencia ordinaria**

En este régimen, los trabajadores gozan de un período de licencia anual ordinaria de:

- 14 días corridos de vacaciones cuando la antigüedad en el servicio es de más de 6 meses y menos de 5 años
- 21 días corridos cuando la antigüedad es superior a 5 años y menor de 10;
- 28 días cuando trabajó durante más de 10 años y menos de 20
- y 35 días corridos cuando la antigüedad es mayor a 20 años.

### **Accidente o enfermedad inculpable**

Cada enfermedad o accidente inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho de la trabajadora/or a percibir su remuneración durante un período de hasta tres (3) meses al año, si la antigüedad en el servicio fuera menor de cinco (5) años y de seis (6) meses si fuera mayor.

En caso de enfermedad infectocontagiosa de la empleada/o, del empleador o de algún integrante del grupo conviviente de cualquiera de las partes, que conforme acreditación médica, amerite el apartamiento temporario de la empleada/o o de su grupo conviviente a fin de evitar riesgos a la salud de los mismos o del empleador o de los integrantes de su grupo familiar, se deberán adoptar las medidas necesarias para conjurar dichos riesgos, las que estarán a cargo del empleador. Lo aquí estipulado no será de aplicación cuando el cuidado del enfermo sea el objeto de la contratación de la empleada/o.

La empleada/o, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente inculpable y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitada de concurrir a prestar servicios por alguna de esas causas o en la primera oportunidad que le fuere posible hacerlo.

En todos los casos quedará garantizado a la trabajadora/or el derecho a percibir su remuneración como si no hubiera mediado el impedimento, por los plazos previstos de 3 y 6 meses.

### **Licencias especiales**

Al analizar las licencias especiales vemos que el personal comprendido en el presente régimen gozará de las siguientes:

- a) Por nacimiento de hijo en el caso del trabajador varón, dos (2) días corridos.
- b) Por maternidad conforme lo dispuesto en el artículo 39 de esta ley.
- c) Por matrimonio, diez (10) días corridos.
- d) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente, de hijos o de padres, tres (3) días corridos.
- e) Por fallecimiento de hermano, un (1) día.
- f) Para rendir examen en la enseñanza primaria, media, terciaria o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario. Tendrán derecho al goce de la licencia completa prevista en este inciso, quienes, como mínimo, presten servicios en forma normal y regular por espacio de dieciséis (16) o más horas semanales. En los demás casos, la licencia será proporcional al tiempo de trabajo semanal de la empleada/o.

En las licencias referidas en los incisos a), d) y e) deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables.

### 12.- Protección de la maternidad y del matrimonio:

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

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

La empleada deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto o requerir su comprobación un médico del empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados y gozará de las asignaciones que le confieran los sistemas de la seguridad social que le garantizarán la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las condiciones, exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Se garantiza a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la comunicación a que se refiere este artículo. En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor a consecuencia de una enfermedad que, según certificación médica se encuentre vinculada al embarazo o parto y la incapacite transitoriamente para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer gozará de las licencias previstas en los puntos anteriores.

### 13.- Extinción de la relación laboral:

Algunos de los supuestos por los cuales se puede extinguir el contrato de trabajo son:

- a) Por mutuo acuerdo de las partes, debiendo formalizarse el acto sólo y exclusivamente ante la autoridad judicial o administrativa competente. Se considerará igualmente que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultase del comportamiento concluyente y recíproco de las mismas que indique inequívocamente el abandono de la relación.

- b) Por renuncia del dependiente, la que deberá formalizarse mediante telegrama o carta documento cursado personalmente por el personal renunciante a su empleador o por manifestación personal hecha ante la autoridad administrativa o judicial del trabajo. Los despachos telegráficos y misivas de renuncia serán expedidos por las oficinas de correo en forma gratuita, requiriéndose la presencia personal del remitente y la justificación de su identidad.
- c) Por muerte de la empleada/o. En caso de muerte de la trabajadora/or, sus causahabientes en el orden y prelación establecidos por el ordenamiento previsional vigente tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la establecida por antigüedad o despido. Esta indemnización es independiente de la que se le reconozca a los causahabientes en función de otros regímenes normativos en razón del fallecimiento de la empleada/o.
- d) Por jubilación de la empleada/o. En tal caso se aplicará lo dispuesto en los artículos 252 y 253 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias.
- e) Por muerte del empleador. El personal tendrá derecho a percibir el cincuenta por ciento (50%) de la indemnización por antigüedad o despido.  
  
Cuando la prestación de servicios continúe en beneficio de los familiares, convivientes o parientes del causante por un lapso mayor a treinta (30) días corridos desde el fallecimiento de éste, se entenderá que la relación laboral constituye continuación de la precedente, computándose a todos los efectos legales y convencionales la antigüedad adquirida en la relación preexistente y las restantes condiciones de trabajo.
- f) Por muerte de la persona cuya asistencia personal o acompañamiento hubiera motivado la contratación, en cuyo caso,

será de aplicación lo dispuesto en el inciso e) descripto precedentemente.

- g) Por despido dispuesto por el empleador sin expresión de causa o sin justificación.
- h) Por denuncia del contrato de trabajo con justa causa efectuada por la dependiente o por el empleador, en los casos de inobservancia de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria grave que no consienta la prosecución de la relación.
- i) Por abandono de trabajo. El abandono del trabajo como acto de incumplimiento de la empleada/o sólo se configurará previa constitución en mora mediante intimación hecha en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso y que nunca podrá entenderse inferior a dos (2) días hábiles.
- j) Incapacitación permanente y definitiva. Cuando la extinción del contrato de trabajo obedece a la incapacidad física o mental para cumplir con sus obligaciones, y fuese sobreviniente a la iniciación de la prestación de los servicios, la situación estará regida por lo dispuesto por el artículo 212 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias.

Para calcular la indemnización por antigüedad, en casos de despidos sin causa:

- Hasta el 20/04/13 inclusive. Equivalente a medio mes del sueldo en dinero convenido, por cada año de servicio o fracción superior a 3 meses. El requisito, tener una antigüedad mayor a un año de servicios continuados.
- A partir del 21/04/13. Equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de 3 meses, tomando como base la mejor remuneración, mensual, normal y habitual devengada

durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor. En ningún caso la indemnización podrá ser menor a un mes de sueldo calculado sobre la base mencionada.

Con respecto al SAC, cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, la empleada/o o sus derecho-habientes, tendrán derecho a percibir la parte proporcional del sueldo anual complementario devengada en el respectivo semestre.

Cuando el despido obedeciera a razones de maternidad o embarazo, el empleador abonará una indemnización equivalente a un (1) año de remuneraciones que se acumulará a la establecida para el caso de despido sin justa causa. Igual indemnización percibirá la empleada/o cuando fuera despedida por causa de matrimonio.

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

14.- Comparación entre legislación anterior y legislación actual:

A continuación presentaremos los distintos temas realizando una comparación entre lo que establecía la legislación anterior y lo que establece la nueva ley vigente desde el año 2014.

<b>Norma aplicable</b>	<b>Decreto 326/56</b>	<b>Ley 26.844</b>
Vigencia y aplicación	Se aplicarán hasta el 20/04/2013 a todas las relaciones vigentes alcanzadas por este régimen y sine die a todas aquellas finalizadas antes del 20/04/2013.	Será aplicable a las relaciones laborales alcanzadas por este régimen al momento de su entrada en vigencia (art 76), o sea después del 20/04/2013. Se derogan el decreto 326/56, 7979/56 y la ley 14.785/57. (art 75)
Denominación	Servicio doméstico.	Contrato de trabajo para el personal de casas particulares.
Prestación de servicios mínima	No es de aplicación para quienes presten sus servicios por tiempo inferior a un mes, trabajen menos de cuatro horas por día o lo hagan por menos de cuatro días a la semana para el mismo empleador. (art. 1)	Se elimina la carga horaria mínima necesaria para estar en relación de dependencia, no siendo más necesario que se trabajen 4 horas por día o 4 días a la semana como mínimo bajo un mismo empleador.
Trabajadores excluidos	Parientes del dueño de casa, asignado al cuidado de enfermos o conducción de vehículos exclusivamente, menores de 16 años. Quienes además presten servicios no domésticos para el mismo empleador. (art. 2)	Idem (art. 3 y 9)

<b>Norma aplicable</b>	<b>Decreto 326/56</b>	<b>Ley 26.844</b>
Empleadores excluidos	No legislado.	Personas jurídicas. Consortios, clubes de campo, barrios cerrados, condominios. (art 3)
Período de prueba	No legislado.	30 días personal con retiro. 3 meses personal sin retiro. (art. 7)
Categorías profesionales	1º: institutrices, preceptores, gobernantas, amas de llaves, mayordomos, damas de compañía y nurses. 2º: cocineros/as especializados, mucamos/as especializados, niñeras especializadas, valets y porteros de casas particulares. 3º: cocineros/as, mucamos/as y niñeras en general, auxiliares para todo trabajo, ayudantes/as, jardineros y caseros. 4º: aprendices en general de 16 a 17 años de edad. 5º: con un sueldo o jornal en dinero a convenir todo el personal con retiro. (art. 20)	Idem. Las categorías profesionales y puestos de trabajo para el personal comprendido en el presente régimen serán fijadas inicialmente por la autoridad de aplicación hasta tanto sean establecidas por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares o mediante convenio colectivo de trabajo (art. 8)
Jornada de trabajo	No legislado	Máximo 9 hs. diarias y 48 hs. semanales. (art. 14.1.a)
Ropa de trabajo	No legislado	Debe ser provista por empleador (art 14.1.c)
Seguro de riesgo de trabajo	Jamás entró en vigencia.	Contratación obligatoria a cargo de empleador (art. 14.e y 74)

<b>Norma aplicable</b>	<b>Decreto 326/56</b>	<b>Ley 26.844</b>
Documentación del empleado	Libreta de trabajo (art. 11)	Libreta de trabajo y tarjeta personal (art. 16) Sistema de registro simplificado (MTEySS y AFIP) (art. 17)
Escala salarial	Fijada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS)	Idem (art. 18), hasta la creación de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP)
Recibo de sueldo	No legislado	Doble ejemplar. Deberá contener: a) Nombres y apellido del empleador, su domicilio y su identificación tributaria. b) Nombres y apellido del personal dependiente y su calificación profesional. c) Todo tipo de remuneración que perciba, con indicación sustancial del modo para su determinación. d) Total bruto de la remuneración básica y de los demás componentes remuneratorios. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas y el lapso al que corresponden, con expresión también del monto global abonado. e) Detalle e importe de las retenciones que legal o convencionalmente correspondan. f) Importe neto percibido, expresado en números y letras. g) Constancia de la recepción de un ejemplar del recibo por el personal dependiente.

Norma aplicable	Decreto 326/56	Ley 26.844
Recibo de sueldo (continuación)		h) Fecha de ingreso, tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago. i) Lugar y fecha del pago real y efectivo de la remuneración a la empleada/o. AFIP y MTEySS emitirán un recibo modelo. (art. 21) Preferentemente pago en efectivo.
Horas extras	No legislado.	50% y 100% adicional (art. 25)
Sueldo anual complementario (SAC)	Dos medio SAC. Uno al 30 de junio y uno al 31 de diciembre	Idem Ley de Contrato de Trabajo (art. 26, 27 y 28)
Licencia ordinaria	10, 15 o 20 días, por año, según la antigüedad sea mayor de 1 año y menor de 5 años, igual o mayor de 5 años y menor de 10 años e igual o mayor de 10 años.	Idem Ley de Contrato de Trabajo (LCT) (art. 29)
Descanso diario	Para personal sin retiro: 9 hs. nocturnas y consecutivas entre jornada y 3 horas entre matutina y vespertina. (art. 4)	Idem Dec 326/56 para personal sin retiro (art. 15). Pausa de 12 hs. entre jornada para personal con retiro (art. 14 inc. f)
Descanso semanal	24 hs. semanales o dos medio días a partir de las 15 hs	35 hs. corridas a partir del sábado a las 13 hs. (art. 14 inc. b)

Norma aplicable	Decreto 326/56	Ley 26.844
Licencia por accidentes y enfermedades inculpables	30 días por año. (art. 4 inc. d)	3 meses si la antigüedad es menor de 5 años y 6 meses si la antigüedad es mayor de 5 años. (art. 34)
Licencias especiales	No tiene.	<p>a) Por nacimiento de hijo en el caso del trabajador varón, dos (2) días corridos.</p> <p>b) Por maternidad idem LCT (art. 39).</p> <p>c) Por matrimonio, diez (10) días corridos.</p> <p>d) Por fallecimiento de cónyuge o conviviente, de hijos o de padres, tres (3) días corridos.</p> <p>e) Por fallecimiento de hermano, un (1) día.</p> <p>f) Para rendir examen en la enseñanza primaria, media, terciaria o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario. Tendrán derecho al goce de la licencia completa prevista en este inciso, quienes, como mínimo, presten servicios en forma normal y regular por espacio de dieciséis (16) o más horas semanales. En los demás casos, la licencia será proporcional al tiempo de trabajo semanal de la empleada/o.</p> <p>En las licencias referidas en los incisos a), d) y e) del presente artículo deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables. (art. 38)</p>

Norma aplicable	Decreto 326/56	Ley 26.844
Preaviso	A partir de los 90 días de iniciado el contrato, preaviso de 5 días si la antigüedad del empleado fuera inferior a 2 años y 10 días cuando fuere mayor. (art 8)	a) Por la empleada/o de diez (10) días. b) Por el empleador, de diez (10) días cuando la antigüedad en el servicio fuere inferior a un (1) año y de treinta (30) días cuando fuere superior. (art 42)
Indemnización por despido	A partir de 1 año de servicios sin solución de continuidad, medio mes de sueldo por cada año de servicio o fracción superior a 3 meses (art 9), calculado en base al promedio de las remuneraciones de los dos últimos años (art 12)	Un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor a 3 meses, tomando como base la mejor remuneración, mensual, normal y habitual devengada durante el último año. En ningún caso la indemnización podrá ser menor a un mes de sueldo calculado sobre la base de lo expresado en el párrafo anterior. (art. 48)
Integración del mes de despido	No legislado.	Los plazos de preaviso correrán a partir del primer día del mes siguiente al de la notificación del preaviso. En caso de que el empleador dispusiese el despido sin preaviso y en fecha que no fuere la del último día del mes, la indemnización sustitutiva del preaviso se integrará además con una suma equivalente a los salarios que hubiere debido abonar hasta la finalización del mes en que se produjo el despido. (art. 43)

**CAPÍTULO III**  
**REGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL,**  
**ART Y ASIGNACIONES FAMILIARES**

**Sumario:** 1.- Introducción. 2.- Régimen de la Seguridad Social. 3.- Seguro de riesgos de trabajo. 4.- Pagos a través del VEP. 5.- Asignaciones Familiares.-

1.- Introducción:

Registrar al personal doméstico produce beneficios no sólo al empleado, sino también al dador de trabajo. Con un costo exiguo se libera al dador de trabajo de las responsabilidades patrimoniales que genera el no regularizar al dependiente, al tiempo que el trámite es muy sencillo. La registración permite también al dador de trabajo deducir del impuesto a las Ganancias las remuneraciones pagadas al trabajador doméstico, como así también las sumas abonadas en concepto de seguridad social.

2.- Régimen de la Seguridad Social:

Una empleada doméstica registrada tiene acceso a los beneficios de la seguridad social: obra social y jubilación. La ley N° 25.239 de Reforma Tributaria sancionada y promulgada en Diciembre de 1999, en su título XVIII “Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico” establece un

régimen especial de seguridad social, de carácter obligatorio, para los empleados que presten servicios dentro de la vida doméstica y que no importen para el dador de trabajo lucro o beneficio económico.

Un trabajador NO puede tener dos obras sociales que dependan de la Superintendencia de Servicios de Salud (no puede tener doble afiliación).

En cada relación laboral se deben hacer los aportes a la obra social que le corresponden jurídicamente al trabajador.

En el caso de los trabajadores de casas particulares no pueden dejar de realizar el aporte a la obra social que conforma un monto unificado junto con la jubilación y la ART a través del F102/RT. Existen dos opciones:

1. Si la persona era adherente a la obra social del cónyuge (estaba “a cargo”) puede solicitar la unificación de los aportes a la misma obra social con lo cual pasaría a ser titular de dicha obra social.
2. Opción de cambio de titularidad para una persona que es titular de una obra social y desea cambiarse a otra.

Para obtener la jubilación ordinaria deben:

- ✓ Reunir 30 años de servicios con aportes computables en uno o más regímenes comprendidos en el sistema de reciprocidad jubilatoria.
- ✓ La edad mínima requerida para acceder a la prestación, tanto para trabajadores en relación de dependencia como para trabajadores autónomos, es de 60 años para las mujeres y 65 para los hombres.
- ✓ Si al momento de acceder a la prestación excede la edad mínima, puede compensar 1 año de servicios por cada 2 años de edad excedentes.
- ✓ Para reunir los 30 años de servicios podrá adherirse a la moratoria para hacer uso de la Declaración Jurada por tareas en relación de dependencia o autónomas con anterioridad al 01/01/69, como así también aplicar el Art. 3 de la Ley 24.476 hasta el 30/09/93.

Cuando un trabajador presta servicios a distintos empleadores cada uno de ellos debe realizar el pago de aportes y contribuciones acorde a la cantidad de horas semanales que trabaje para cada uno. Los aportes se suman en el CUIL del trabajador y en caso de no totalizar el mínimo requerido para acceder a prestaciones y beneficios de la Seguridad Social puede realizar aportes voluntarios a través del F575/b.

Los valores de Aportes y Contribuciones y Cuotas mensuales a ingresar con destino al Sistema de Riesgos del Trabajo vigentes a partir del período octubre / 2014 (con vencimiento en noviembre / 2014) son los que se detallan a continuación, dependiendo de las horas semanales trabajadas y la condición de los trabajadores – activo o jubilado.

**A. Por cada trabajador activo:**

1. Mayor de 18 años:

HORAS TRABAJADAS SEMANALMENTE	IMPORTE A PAGAR	IMPORTE DE CADA CONCEPTO QUE SE PAGA		CUOTA RIESGOS DEL TRABAJO
		APORTES	CONTRIBUCIONES	
Menos de 12	\$ 161	\$ 19	\$ 12	\$ 130
Desde 12 a menos de 16	\$ 224	\$ 35	\$ 24	\$ 165
16 ó más	\$ 498	\$ 233	\$ 35	\$ 230

2. Menos de 18 años pero mayor de 16:

HORAS TRABAJADAS SEMANALMENTE	IMPORTE A PAGAR	IMPORTE DE CADA CONCEPTO QUE SE PAGA		CUOTA RIESGOS DEL TRABAJO
		APORTES	CONTRIBUCIONES	
Menos de 12	\$ 149	\$ 19	\$ -	\$ 130
Desde 12 a menos de 16	\$ 200	\$ 35	\$ -	\$ 165
16 ó más	\$ 463	\$ 233	\$ -	\$ 230

**B. Por cada trabajador jubilado:**

HORAS TRABAJADAS SEMANALMENTE	IMPORTE A PAGAR	IMPORTE DE CADA CONCEPTO QUE SE PAGA		CUOTA RIESGOS DEL TRABAJO
		APORTES	CONTRIBUCIONES	
Menos de 12	\$ 142	\$ -	\$ 12	\$ 130
Desde 12 a menos de 16	\$ 189	\$ -	\$ 24	\$ 165
16 ó más	\$ 265	\$ -	\$ 35	\$ 230

3.- Seguro de riesgos de trabajo:

La Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), dependiente de la Secretaría de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, aprobó la solicitud de afiliación de empleadores de personal de casas particulares (SA-EPCP) y el contrato tipo de afiliación de empleadores de personal de casas particulares (CTA-EPCP), que deberán celebrar con una aseguradora de riesgos del trabajo (ART), a los fines de poseer cobertura para sus dependientes. Asimismo, la Superintendencias de Seguros de la Nación y de Riesgos del Trabajo fijaron los importes correspondientes a las cotizaciones a ingresar en función de la cantidad de horas por semana trabajadas por la empleada de casa particular en el domicilio de su empleador.

Con el nuevo ordenamiento de la ley 26.844, que regula el contrato de trabajo del personal de casas particulares, se establece que los trabajadores comprendidos en dicho régimen laboral sean incorporados al régimen de las leyes 24557 y 26773 en el modo y en las condiciones que se establezcan por vía reglamentaria, para alcanzar en forma gradual y progresiva las prestaciones contempladas en dicho ordenamiento legal, con las particularidades propias que presentan los servicios prestados en una casa de familia. El Poder Ejecutivo fijará, en

su caso, las alícuotas que deberán cotizar los empleadores, así como las demás condiciones necesarias para acceder a los beneficios respectivos.

Por medio del decreto (PEN) 467/2014, se establece lo siguiente:

El empleador de personal de casas particulares deberá tomar cobertura con la aseguradora de riesgos del trabajo (ART) que libremente elija, en tanto ésta se halle autorizada a brindar cobertura en la jurisdicción que corresponda al domicilio de aquél. La ART no podrá rechazar la afiliación de ningún empleador incluido en su ámbito de actuación.

A tales fines, el empleador deberá suscribir un contrato de afiliación con la ART de su elección. Dicho contrato tendrá vigencia a partir de la fecha que se determine expresamente en el mismo.

Las Superintendencias de Seguros de la Nación y de Riesgos del Trabajo, mediante la resolución conjunta (SSN - SRT) 38579-2265/2014, fijan los importes de cotización para el Régimen Especial del Contrato de Trabajo de Casas Particulares, con vigencia a partir del 1 de noviembre de 2014.

El empleador que registre pagos de cuotas al Sistema de Riesgos del Trabajo, pero que no haya tomado cobertura con una ART determinada, será asignado a una ART autorizada por la SRT en forma sistemática y conforme la normativa que oportunamente dicte la misma, siempre y cuando no se encuentre ingresado en el registro de contratos extinguidos por falta de pago.

En estos casos, el empleador tendrá cobertura de riesgos del trabajo a partir de la fecha en la que se notifique a la aseguradora la asignación de oficio realizada.

La cuota que se destina al pago de la cobertura del Sistema de Riesgos del Trabajo integra y se adiciona a los aportes y contribuciones obligatorios que recauda la AFIP.

La cuota tiene carácter de pago anticipado y deberá ser declarada e ingresada por el empleador durante el mes en el que se brinden las prestaciones, con las mismas modalidades, plazos y condiciones fijados para los citados aportes y contribuciones obligatorios.

Para establecer la prestación dineraria mensual en concepto de Incapacidad Laboral Temporaria (ILT), así como también para establecer el valor mensual del ingreso base, 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 26844 para el personal de casas particulares y para la categoría correspondiente.

Se considerarán válidas y fehacientes todas las comunicaciones y notificaciones que se efectúen a través de la ventanilla electrónica para empleadores.

Con respecto a la afiliación y traspaso a la ART, el empleador de personal de casas particulares deberá tomar cobertura con la ART que libremente elija, en tanto ésta se halle autorizada a brindar cobertura en la jurisdicción que corresponda al domicilio de aquél.

En la primera afiliación, el empleador podrá cambiar de ART después de haber transcurrido 6 meses. Luego, los traspasos podrán hacerse una vez por año. Los empleadores podrán elegir algunas de las 22 ART que operan en el mercado y comenzar el proceso de afiliación.

La asignación de dichos empleadores se realizará en función de la participación que registre cada aseguradora en el mercado.

La SRT establece a las ART que la fecha de suscripción que se deberá considerar para los contratos asignados de oficio será la fecha en la que ella ponga a disposición de la aseguradora los datos del empleador asignado en el formulario de cotización (F. 102 /B actualizado). La vigencia de la cobertura será a partir de las 0 horas del día inmediato posterior a la fecha de puesta a disposición.

Se considerará falta grave por parte de la ART no declarar los contratos asignados de oficio al registro de contratos que lleva la Superintendencia (SRT).

El importe de las cotizaciones para este concepto será de \$ 130 mensuales para la primera categoría, de \$ 165 para la segunda y de \$ 230 para la tercera. El pago de la cuota de la ART se hará efectivo a través del formulario 102/B junto con el resto de las cargas sociales. Las categorías son de acuerdo a la cantidad de horas semanales laboradas conforme la distribución dispuesta en el formulario de cotización F. 102/B:

- Menos de 12 horas.
- De 12 a menos de 16 horas.
- De 16 horas o más.

Se establece que anualmente dichos importes podrán ser actualizados.

Para tener cobertura, la beneficiaria (el trabajador) deberá ingresar para su jubilación un mínimo de \$ 35 (si no se incrementa) y para el seguro de salud \$ 233 para ella y \$ 233 para cada integrante de su familia que opte por gozar del beneficio.

Ante la falta de pago total o parcial de las cuotas omitidas por el empleador, la ART podrá rescindir el contrato por omisión de pago, siempre que se den las siguientes condiciones, previa verificación de que el empleador mantenía personal activo para los períodos en los cuales no ingresó aportes.

Condiciones:

- ✓ Las aseguradoras responderán por las contingencias producidas durante la vigencia del contrato de afiliación, debiendo otorgar las prestaciones.
- ✓ La omisión por parte del empleador del pago de 2 cuotas mensuales, consecutivas o alternadas, o la acumulación de una deuda total equivalente a 2 cuotas, tomando como referencia la de mayor valor en el último año, facultará a la aseguradora a extinguir el contrato de afiliación por falta de pago.
- ✓ La aseguradora deberá, previo a la extinción del contrato, intimar fehacientemente el pago de las sumas adeudadas en un plazo no inferior a 15 días corridos.
- ✓ Las aseguradoras deberán notificar la extinción de contratos de afiliación por falta de pago a las entidades gremiales pertinentes y a la SRT en la forma y plazo que esta última establezca.
- ✓ La SRT llevará el registro de empleadores con contratos de afiliación extinguidos por falta de pago, y dictará las normas que regulen el régimen de altas y bajas de dicho registro.

- ✓ Las aseguradoras podrán rechazar la afiliación de empleadores que registren ante la SRT la extinción de algún contrato de afiliación por falta de pago dentro del año inmediato anterior, siempre que éstos no hubieren regularizado su situación a la fecha de solicitud de afiliación.

Al considerar la responsabilidad del empleador de personal de casas particulares por omisiones, el artículo 28 de la ley 24557 establece las siguientes responsabilidades ante omisiones:

- ✓ Si el empleador no incluido en el régimen de autoseguro omitiera afiliarse a una ART, responderá directamente ante los beneficiarios por las prestaciones previstas en el Sistema de Riesgos del Trabajo.
- ✓ Si el empleador omitiera declarar su obligación de pago o la contratación de un trabajador, la ART otorgará las prestaciones y podrá repetir del empleador el costo de éstas.
- ✓ En el caso de los apartados anteriores, el empleador deberá depositar las cuotas omitidas en la cuenta del Fondo de Garantía de la ART.
- ✓ Si el empleador omitiera -total o parcialmente- el pago de las cuotas a su cargo, la ART otorgará las prestaciones y podrá ejecutar contra el empleador las cotizaciones adeudadas.

En caso de infortunio el empleador deberá dar parte a la ART en caso de un accidente en su casa particular, o en el trayecto del domicilio de la trabajadora a su casa o viceversa (“in itinere”). En dichas circunstancias, y mientras se encuentre vigente la relación laboral, el empleador podrá efectuar, por cuenta y orden de la ART, el pago de la prestación dineraria por ILT y, en igual sentido, el pago de aportes y contribuciones a la seguridad social.

Con respecto a lo que se le debe abonar al trabajador en el período de ILT, la reglamentación fija a favor de la ART el valor mínimo y no el espíritu del decreto 1694/2009, que sería cobrar en función del valor que percibía al momento de ocurrido

el accidente. Además, deberá adicionársele la incidencia del sueldo anual complementario.

La ART deberá reembolsar al empleador el monto de conceptos de prestaciones y cargas sociales dentro de los 30 días corridos de la presentación de la documentación que acredite el pago realizado. El monto a reembolsar se calculará considerando la remuneración mensual mínima fijada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, o por los mecanismos implementados por la ley 26844 para el personal de casas particulares, y para la categoría y período devengado correspondiente.

En caso de extinción de la relación laboral, la ART deberá realizar de manera directa el pago de la ILT, así como también la declaración y pago de los aportes y contribuciones. Cuando el contrato del empleador con la ART tenga origen en la designación de oficio con cotización de aportes por parte del dador de trabajo, el pago de la prestación dineraria por ILT, y de los aportes y contribuciones a la seguridad social por cuenta y orden de la ART, será obligatorio para el empleador, excepto que comunique fehacientemente a la aseguradora lo contrario. De existir reintegros de prestaciones dinerarias en concepto de ILT pendientes de reembolso por parte de la aseguradora, ésta no podrá objetar el traspaso a otra ART ni rescindir el contrato por falta de pago.

#### 4.- Pagos a través del VEP:

Para ingresar los aportes y contribuciones a la seguridad social y a la ART, se debe utilizar el volante electrónico de pago (VEP) diseñado por la AFIP.

Se trata del Formulario 102/RT, que incluye en un solo monto el pago obligatorio a la obra social, la jubilación y la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART).



Respecto a en qué consiste el beneficio, la trabajadora debe tomarse 90 días de licencia por maternidad en forma obligatoria. Durante este período, el empleador puede tomar otra persona bajo la modalidad eventual. En este caso, al darle de alta en la AFIP también hay que incorporar la fecha de baja.

La empleada puede tomarse 45 días antes y 45 días después de la fecha probable de parto (según certificado médico), o bien, 30 días antes y 60 días después. Si el parto se adelanta, se tienen que cumplir los 90 días.

Durante ese período, la ANSES abona a la trabajadora la prestación por Maternidad (una de las asignaciones familiares previstas), que es equivalente al sueldo que cobra en forma habitual.

Para acceder a esta prestación de la ANSES, la empleada tiene que tener una antigüedad mínima de 3 meses continuos en su trabajo, residir en el país, ser argentina naturalizada o por opción, y en caso de ser extranjera, tener una residencia mínima de 3 años.

Para obtener la asignación de la ANSES, la trabajadora debe presentar a su empleador un certificado médico informando el embarazo, con la fecha probable de parto.

Debe pedir un turno al organismo (teléfono 130) y llevar la siguiente documentación:

- Formulario 2.75 de Maternidad Servicio Doméstico
- Constancia del alta de la empleada doméstica ante la AFIP.
- Último volante de pago de los aportes y contribuciones a la AFIP (Formulario 102B o VEP).
- Documento Nacional de Identidad (DNI).

Como se dijo al comienzo, las empleadas domésticas pueden acceder a la Asignación por Embarazo para Protección Social y, cuando nazca el niño, a la Asignación Universal por Hijo, siempre y cuando cumpla con los otros requisitos, entre ellos, que no haya otro ingreso “en blanco” del grupo familiar.

## **CAPÍTULO IV**

### **REGISTRACION DE**

### **LOS TRABAJADORES**

**Sumario:** 1.- Introducción. 2.- Ingreso al servicio de AFIP. 3.- Registro de trabajadores. 4.- Volante electrónico de pago (VEP). 5.- Recibo de sueldo. 6.- Cese de la relación laboral.-

#### 1.- Introducción:

En el capítulo II fue descripta la secuencia lógica en que se desarrolla una relación laboral: inicio, desarrollo y extinción del contrato de trabajo. En cada etapa se analizó en detalle los elementos y situaciones que forman parte de cada una de ellas. Tomando como punto de referencia esos elementos, en este capítulo describiremos el proceso de contratación, pago y liquidación de un empleado doméstico, considerando todos los documentos y requisitos que deben cumplirse para celebrar el contrato laboral de acuerdo con la legislación vigente.

En la página de AFIP, a través del Registro de Actividades Especiales, las personas físicas (empleadores) deberán comunicar las altas y bajas de los trabajadores e informar los datos requeridos por la normativa vigente.

La aplicación genera la constancia por duplicado. Dicha constancia contiene datos de identificación del empleador y de los trabajadores sobre los cuales se informan novedades.

A su vez, permite generar el Recibo de Sueldo y el Volante Electrónico de Pago (VEP) AFIP.

<b>Relación laboral</b>	<b>Etapa</b>	<b>Operación</b>	<b>Reimpresión y/o modificación</b>
<b>Inicio</b>	<b>Contratación</b>	Ingreso al servicio de AFIP	
		Registro de trabajadores	Reimpresión de alta  Modificación de registro de trabajadores
<b>Desarrollo</b>	<b>Pago y liquidación</b>	Volante electrónico de pago (VEP)	
		Recibo de sueldo	Reimpresión de recibo de sueldo
<b>Extinción</b>	<b>Cese</b>	Formulario de cese de la relación laboral	

A continuación se exponen las pantallas para realizar la registración de las relaciones laborales, generar recibos de sueldo y Volantes Electrónicos de pago y dar de baja relaciones laborales.

2.- Ingreso al servicio de AFIP:

Para acceder a este servicio deberá:

1. Ingresar a la página de la AFIP ([www.afip.gob.ar](http://www.afip.gob.ar)) y presionar en el recuadro “Acceso con Clave Fiscal”.

2. Ingresar a [www.afip.gob.ar/casasparticulares/](http://www.afip.gob.ar/casasparticulares/) - opción **REGISTRAR TRABAJADORES** > Acceder al servicio

- a. A continuación se despliega una pantalla, en la cual debe ingresar su número de CUIT/CUIL/CDI y en el campo “CLAVE” su clave fiscal. Luego presionar el botón “INGRESAR”.
- b. El sistema desplegará en pantalla la lista de servicios AFIP que el usuario tiene habilitados. Allí se debe seleccionar el denominado “*Simplificación Registral – Registros Especiales de Seguridad Social*”.



Al ingresar deberá seleccionar la opción Personal de Casas Particulares.

A screenshot of the AFIP 'SIMPLIFICACIÓN REGISTRAL' interface. The header shows the AFIP logo and the title 'SIMPLIFICACIÓN REGISTRAL - Registros Especiales de la Seguridad Social'. The main area contains input fields for EMPLEADOR, CUIT, FECHA DE INSCRIPCIÓN, TIPO DE REGISTRO, and DOMICILIO FISCAL. Below these fields are two large buttons: 'PERSONAL DE CASAS PARTICULARES' (green) and 'SERVICIOS DE REMISES' (teal). A help icon is visible on the right.

Al acceder figurará un mensaje indicando algunas precisiones respecto al pago del SAC y Vacaciones a los trabajadores de Casas Particulares.

## Los TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES tienen derecho al SAC y VACACIONES pagas.

Conozca cómo se calculan y abonan estos conceptos

[más información ▶](#)

A continuación aparecerá un mensaje indicando algunas precisiones respecto de cómo generar el volante de pago y/ó recibo de sueldo del trabajador de casas particulares.

### **NOVEDADES** **Personal de Casas Particulares**

Sr. Contribuyente:

Desde la pantalla inicial del Sistema accederá a la tabla de Relaciones Laborales vigentes.

En cada renglón, presionar  donde se desplegará el "Resúmen de Situación" del empleado, y a través del cual se podrá Generar el Volante de Pago y/ó Recibo de Sueldo correspondiente a los últimos períodos liquidados.

Inicialmente figurará en pantalla una secuencia de los pasos que se deben realizar para registrar/modificar/dar de baja trabajadores, lugares de trabajo y relaciones laborales.

AFIP ADMINISTRACION FEDERAL

**SIMPLIFICACIÓN REGISTRAL**  
Registros Especiales de la Seguridad Social

miércoles, 24 de junio de 2015

EMPLEADOR: \_\_\_\_\_

CUIT: \_\_\_\_\_

FECHA DE INSCRIPCIÓN: \_\_\_\_\_

TIPO DE REGISTRO: \_\_\_\_\_

DOMICILIO FISCAL: \_\_\_\_\_

ART CONTRATADA: \_\_\_\_\_

**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

**REGISTRO DE TRABAJADORES** 1

**LUGARES DE TRABAJO** 2

**RELACIONES LABORALES** 3

**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 categorías definidas en la RG 886/2013 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

**VOLVER AL MENÚ INICIAL**

### 3.- Registro de trabajadores:

Según la Resolución 3491/2013 de la AFIP, las altas de empleadores y de empleados deben efectuarse hasta el día inmediato anterior, inclusive, al de comienzo efectivo de las tareas por parte del personal contratado.

Los pasos para registrar a un trabajador son los siguientes:

1. Registro de trabajadores.
2. Lugares de trabajo.

### 3. Relaciones laborales.

Para registrar a un empleado, debe comenzar accediendo a la opción del menú **“Registro de trabajadores”**.

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

REGISTRO DE TRABAJADORES 1

LUGARES DE TRABAJO 2

RELACIONES LABORALES 3

**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 categorías definidas en la RG 888/2013 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

**VOLVER AL MENÚ INICIAL**

Consultas: 0800-222-2526 / mayuda@afip.gob.ar

En la siguiente pantalla, se debe seleccionar **“Nuevo Trabajador”**.

ADMINISTRACION FEDERAL

**SIMPLIFICACIÓN REGISTRAL**  
Registros Especiales de la Seguridad Social

miércoles, 24 de junio de 2015

EMPLEADOR:

CUIT:

FECHA DE INSCRIPCIÓN:

TIPO DE REGISTRO:

DOMICILIO FISCAL:

ART CONTRATADA:

**NUEVO TRABAJADOR** CUIL:  **FILTRAR**

**TRABAJADORES REGISTRADOS**

CUIL:	Fecha de Nacimiento:	
Nombre y Apellido:		
Obra Social:		
CBU:		
Número Telefónico:	E-mail:	
Domicilio Real:		

**MENÚ PRINCIPAL** **LUGARES DE TRABAJO**

Al ingresar, el sistema solicitará que se carguen en detalle todos los datos correspondientes al trabajador. Luego de cargar los datos seleccionar **“Aceptar”** para confirmar la operación.

REGISTRAR TRABAJADOR/A

CUIL:

Nombre y Apellido:

Obra Social:  ▼

Fecha de Nacimiento:  📅

CBU:  (\*)

Número Telefónico: (  )  (\*) (código de area) número

E-mail:  (\*)

Domicilio Real del Trabajador

Provincia:  ▼

Código Postal:  ▼

Calle:

Número:

Piso:

Depto:

Localidad:  ▼

(\*) Dato de ingreso optativo

ACEPTAR      MENÚ PRINCIPAL

Consultas: 0800-222-2526 / mayuda@afip.gob.ar

El sistema mostrará los datos ingresados. Para continuar con la carga, seleccionar **“Lugares de Trabajo”**.

ADMINISTRACION FEDERAL

**SIMPLIFICACIÓN REGISTRAL**  
Registros Especiales de la Seguridad Social

martes, 06 de enero de 2015

EMPLEADOR: I

CUIT:

FECHA DE INSCRIPCIÓN:

TIPO DE REGISTRO:

DOMICILIO FISCAL:

ART CONTRATADA:

**NUEVO TRABAJADOR** CUIL:  **FILTRAR**

**TRABAJADORES REGISTRADOS**

CUIL:	Fecha de Nacimiento:	
Nombre y Apellido:		
Obra Social:		
CBU:		
Número Telefónico:	E-mail:	
Domicilio Real:		

**MENÚ PRINCIPAL** **LUGARES DE TRABAJO**

Consultas: 0800-222-2526 / mayuda@afip.gob.ar

Al ingresar, deberá seleccionar “**Nuevo Lugar de Trabajo**”.

The screenshot shows the AFIP 'SIMPLIFICACIÓN REGISTRAL' interface. At the top left is the AFIP logo and 'ADMINISTRACION FEDERAL'. At the top right is the title 'SIMPLIFICACIÓN REGISTRAL' and subtitle 'Registros Especiales de la Seguridad Social'. The date 'miércoles, 24 de junio de 2015' is displayed in the top right. The main form contains several input fields: 'EMPLEADOR:', 'CUIT:', 'FECHA DE INSCRIPCIÓN:', 'TIPO DE REGISTRO:', 'DOMICILIO FISCAL:', and 'ART CONTRATADA:'. A green button labeled 'NUEVO LUGAR DE TRABAJO' is positioned below these fields. To the right of the form is a circular help icon with a question mark. Below the form is a section titled 'LUGARES DE TRABAJO REGISTRADOS:' with a table containing one empty row and two trash icons. At the bottom are two green buttons: 'MENÚ PRINCIPAL' and 'RELACIONES LABORALES'.

El sistema solicitará que se carguen todos los datos correspondientes al lugar de trabajo. Asimismo posee una opción para que el sistema le muestre los domicilios que se encuentran registrados en AFIP. Luego de cargar los datos seleccionar “**Aceptar**” para confirmar la operación.

The screenshot shows the 'REGISTRAR LUGAR DE TRABAJO' form. At the top left is the title 'REGISTRAR LUGAR DE TRABAJO' and a search icon with the text 'ver domicilios registrados en AFIP'. The form contains several input fields: 'Provincia:' with a dropdown arrow, 'Código Postal:' with a dropdown arrow, 'Calle:', 'Número:', 'Piso:', 'Depto:', and 'Localidad:' with a dropdown arrow. At the bottom are two green buttons: 'ACEPTAR' and 'MENÚ PRINCIPAL'. At the bottom right is the contact information 'Consultas: 0800-222-2526 / mayuda@afip.gob.ar'.

El sistema mostrará los datos ingresados. Para continuar con la carga, seleccionar **“Relaciones Laborales”**.

**ADMINISTRACION FEDERAL** **SIMPLIFICACIÓN REGISTRAL**  
Registros Especiales de la Seguridad Social

miércoles, 24 de junio de 2015

EMPLEADOR:

CUIT:

FECHA DE INSCRIPCIÓN:

TIPO DE REGISTRO:

DOMICILIO FISCAL:

ART CONTRATADA:

**NUEVO LUGAR DE TRABAJO**

LUGARES DE TRABAJO REGISTRADOS:

**MENÚ PRINCIPAL** **RELACIONES LABORALES**

Seleccionar **“Nueva Relación Laboral”**.

**ADMINISTRACION FEDERAL** **SIMPLIFICACIÓN REGISTRAL**  
Registros Especiales de la Seguridad Social

jueves, 18 de diciembre de 2014

EMPLEADOR: Sin Nombre y Apellido

CUIT:

FECHA DE INSCRIPCIÓN:

TIPO DE REGISTRO:

DOMICILIO FISCAL:

ART CONTRATADA:

**NUEVA RELACIÓN LABORAL** CUIL:  **FILTRAR**

No existen datos para mostrar

**MENÚ PRINCIPAL**

Al ingresar, el sistema solicitará registrar la relación laboral, relacionando al trabajador declarado con el lugar de trabajo. Seleccionar al trabajador en la opción “CUIL”, que desplegará a los registrados por el empleador, y al domicilio donde desempeñará la actividad a través de la opción “Lugar de Trabajo”. Luego completar los datos correspondientes a:

- ❖ Categoría profesional:
  - Supervisora – Coordinación y control de las tareas efectuadas por dos o más personas a su cargo.
  - 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.
  - Caseros – Personal que presta tareas inherentes al cuidado general y preservación de una vivienda en donde habita con motivo del contrato de trabajo.
  - 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.
  - 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.
- ❖ Horas Semanales: Menos de 6hs – Desde 6 hasta 12 hs – Desde 12 hasta 16 hs – Desde 16 a mas hs.
- ❖ Retribución Pactada: Retribución monetaria relacionada con la modalidad de liquidación.
- ❖ Modalidad de Liquidación: Diaria – Semanal – Quincenal – Mensual – Otros.
- ❖ Modalidad de prestación, pudiendo elegir entre las siguientes:

- Sin retiro para un mismo empleador
  - Con retiro para el mismo y único empleador
  - Con retiro para distintos empleadores
- ❖ Fecha de Inscripción: Corresponde a la fecha de registración, por defecto el sistema muestra la del día en que se está realizando la operación.
- ❖ Fecha de Fin: De no existir una fecha estipulada de finalización de la relación laboral, no completar este campo.

Seleccionar “**Aceptar**” para finalizar con la registración de la relación laboral.

REGISTRAR NUEVA RELACIÓN LABORAL

CUIL:

Lugar de Trabajo:

Categoría Profesional:

Horas Semanales:

Retribución Pactada:

Modalidad Liquidación:

Modalidad Prestación:

Fecha de Inscripción:

Fecha de Fin:

**ACEPTAR** **MENÚ PRINCIPAL**

Consultas: 0800-222-2526 / mayuda@afip.gob.ar

El sistema mostrará en pantalla los datos ingresados, permitiendo imprimir las constancias de la relación.

ADMINISTRACION FEDERAL

**SIMPLIFICACIÓN REGISTRAL**  
Registros Especiales de la Seguridad Social

miércoles, 24 de junio de 201...

EMPLEADOR: \_\_\_\_\_

CUIT: \_\_\_\_\_

FECHA DE INSCRIPCIÓN: \_\_\_\_\_

TIPO DE REGISTRO: \_\_\_\_\_

DOMICILIO FISCAL: \_\_\_\_\_

ART CONTRATADA: \_\_\_\_\_

**NUEVA RELACIÓN LABORAL** CUIL: \_\_\_\_\_ **FILTRAR**

CUIL:	Sin Nombre y Apellido
Obra Social:	
Lugar de Trabajo:	
Categoría Profesional:	
Horas Semanales:	
Retribución Pactada:	Modalidad Liquidación:
Fecha de Inscripción:	Clave de Registro AFIP:
Fecha de Fin:	Clave Baja Temprana:
Modalidad de Prestación:	

Imprimir los comprobantes que se generan automáticamente una vez finalizada la carga de la relación laboral.

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	
<b>Empleador</b>	
CUIT: 27-29575699-9	
Apellido y Nombre o Denominación: Sin Nombre y Apellido	
<b>Datos del Trabajador</b>	
CUIL: 20-11111111-2	
Apellido y Nombre: REMBERTO PHONE	
Fecha de Inscripción: 31/10/2014	Fecha de Fin: <small>Obra Social: 103600 - O.S. DEL PERSONAL AUXILIAR DE CASAS PARTICULARES</small>
Lugar de Trabajo: RIVAS 125, CP:1704, RAMOS MEJIA, BUENOS AIRES	
Categoría Profesional: Supervisora	Régimen: SIPA
Modalidad de Liquidación: Mensual	Retribución Pactada: \$2.000,00
Horas Semanales: Desde 6 hasta 12hs	Modalidad de Prestación: Sin nro para un mismo empleador
<b>Alta</b>	
Clave de registro AFIP: 75030405020548540284	
Fecha - Hora de Envío: 31/10/2014 10:28:06	Firma empleado y fecha de notificación
Fecha de Impresión: 31/10/2014	
<b>Talón para el Empleador</b>	

 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	
<b>Empleador</b>	
CUIT: 27-29575699-9	
Apellido y Nombre o Denominación: Sin Nombre y Apellido	
<b>Datos del Trabajador</b>	
CUIL: 20-11111111-2	
Apellido y Nombre: REMBERTO PHONE	
Fecha de Inscripción: 31/10/2014	Fecha de Fin: <small>Obra Social: 103600 - O.S. DEL PERSONAL AUXILIAR DE CASAS PARTICULARES</small>
Lugar de Trabajo: RIVAS 125, CP:1704, RAMOS MEJIA, BUENOS AIRES	
Categoría Profesional: Supervisora	Régimen: SIPA
Modalidad de Liquidación: Mensual	Retribución Pactada: \$2.000,00
Horas Semanales: Desde 6 hasta 12hs	Modalidad de Prestación: Sin nro para un mismo empleador
<b>Alta</b>	
Clave de registro AFIP: 75030405020548540284	
Fecha - Hora de Envío: 31/10/2014 10:28:06	Firma empleador y fecha de notificación
Fecha de Impresión: 31/10/2014	
<b>Talón para el trabajador</b>	

En el sistema se puede realizar la reimpresión de alta como también la modificación de registro de trabajadores.

#### 4.- Volante electrónico de pago (VEP):

Dentro del menú inicial del servicio deberá presionar la flecha que se encuentra a la derecha del nombre del empleado.



**SIMPLIFICACIÓN REGISTRAL**  
Registros Especiales de la Seguridad Social

miércoles, 24 de junio de 2015

EMPLEADOR: \_\_\_\_\_  
CUIT: \_\_\_\_\_  
FECHA DE INSCRIPCIÓN: \_\_\_\_\_  
TIPO DE REGISTRO: \_\_\_\_\_  
DOMICILIO FISCAL: \_\_\_\_\_  
ART CONTRATADA: \_\_\_\_\_

**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

**REGISTRO DE TRABAJADORES** 1

**LUGARES DE TRABAJO** 2

**RELACIONES LABORALES** 3

**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 categorías definidas en la RG 888/2013 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

**VOLVER AL MENÚ INICIAL**

Consultas: 0800-222-2526 / mavuda@afip.oob.ar

El sistema mostrará la situación previsional del empleado. Seleccionando el signo “\$” podrá generar el VEP (volante electrónico de pago) ó el volante manual en forma mensual.

EMPLEADOR: MARTIN ALEJANDRO LAVALLE miércoles, 15 de julio de 2015

CUIT: 20-25678048-9

FECHA DE INSCRIPCIÓN: 07/05/2013 

TIPO DE REGISTRO: Personal de Casas Particulares

DOMICILIO FISCAL: LIBERTADOR DEL AV. 7304 Piso:9 Dpto:C, CP:1429, CAPITAL FEDERAL, CIUDAD AUTONOMA BUENOS AIRES

ART CONTRATADA: 00027 - PREVENCIÓN Inicio: 12/2014

---

**RESUMEN DE SITUACIÓN PREVISIONAL DESDE EL 02/2015 AL 07/2015**

CUIL Trabajador: 27-92097072-4 ANDERSON ANDUJAR INGRID RENEE

PERIODO	APORTES	CONTRIBUCIONES	ESTADO	
07/2015	\$0,00	\$0,00	No Registra Pago	 
06/2015	\$0,00	\$12,00	No Registra Pago	 
05/2015	\$0,00	\$12,00	No Registra Pago	 
04/2015	\$0,00	\$12,00	No Registra Pago	 
03/2015	\$0,00	\$12,00	No Registra Pago	 
02/2015	\$0,00	\$12,00	No Registra Pago	 

[MENÚ PRINCIPAL](#)

Consultas: 0800-222-2526 / mayuda@afip.gob.ar

El sistema mostrará la siguiente pantalla donde deberá seleccionar **VOLANTE ELECTRÓNICO DE PAGO** ó **VOLANTE MANUAL DE PAGO**.

Para generar el volante electrónico de pago seleccionar la primera opción.

The screenshot shows the AFIP 'SIMPLIFICACIÓN REGISTRAL' interface. At the top left is the AFIP logo and 'ADMINISTRACION FEDERAL'. At the top right is the title 'SIMPLIFICACIÓN REGISTRAL' and subtitle 'Registros Especiales de la Seguridad Social'. Below the header, there are input fields for 'EMPLEADOR:', 'CUIT:', 'FECHA DE INSCRIPCIÓN:', 'TIPO DE REGISTRO:', 'DOMICILIO FISCAL:', and 'ART CONTRATADA:'. A date 'miércoles, 24 de junio de 2015' is displayed in the top right, and a help icon (question mark in a circle) is on the right side. The main section is titled 'GENERACION DE VEP PARA EL PAGO DE CASAS PARTICULARES - LEY 26.844'. Below this, it shows 'CUIL Trabajador: Sin Nombre y Apellido', 'Mes: 06', and 'Año: 2015'. There are two large green buttons: 'VOLANTE ELECTRÓNICO DE PAGO' and 'VOLANTE MANUAL DE PAGO'. At the bottom center is a teal 'CANCELAR' button.

El sistema mostrará la siguiente pantalla donde deberá seleccionar el tipo de pago y las horas semanales. Luego presionar “Siguiente”.

The screenshot shows the next step in the AFIP interface. The title remains 'GENERACION DE VEP PARA EL PAGO DE CASAS PARTICULARES - LEY 26.844'. Below the title, it displays 'CUIL Trabajador: 27251874307 GONZALEZ OLGA BEATRIZ', 'Mes: 07', and 'Año: 2015'. There are two dropdown menus: 'Tipo de Pago:' and 'Horas Semanales:'. At the bottom, there are two teal buttons: 'CANCELAR' and 'SIGUIENTE'.

El sistema mostrará la siguiente pantalla donde se detallará el monto de aportes, contribuciones, ART y el importe total a abonar. Luego presionar “GENERAR VEP”.

ADMINISTRACION FEDERAL

**SIMPLIFICACIÓN REGISTRAL**  
Registros Especiales de la Seguridad Social

miércoles, 24 de junio de 2015

EMPLEADOR: \_\_\_\_\_

CUIT: \_\_\_\_\_

FECHA DE INSCRIPCIÓN: \_\_\_\_\_

TIPO DE REGISTRO: \_\_\_\_\_

DOMICILIO FISCAL: \_\_\_\_\_

ART CONTRATADA: \_\_\_\_\_

**GENERACION DE VEP PARA EL PAGO DE CASAS PARTICULARES - LEY 26.844**

CUIL Trabajador: Sin Nombre y Apellido Mes: 06 Año: 2015

Tipo de Pago: Casas Partic. - Pago Mensual - Activo  
Concepto: Obligación Mensual / Anual (19)  
Subconcepto: Obligación Mensual / Anual (19)  
Cantidad de Horas: 12 (ACTIVO - Desde 12 a menos de 16 hs semanales)

APORTES OBRAS SOCIALES ( 947 ):	\$35,00	IMPORTE TOTAL: \$224,00
CONTRIBUCIONES SEG. SOCIAL ( 946 ):	\$24,00	
A.R.T. ( 786 ):	\$165,00	

VOLVER CANCELAR GENERAR VEP

Seleccionar el VEP y la entidad de pago.

Administración Federal Inicio Clave Fiscal

Presentación de DDJJ y Pagos Usuario: 20-25184479-9 Autenticante: AFIP

PRESENTACIONES VEPs a Enviar AYUDA SALIR

Ud. dispone de 1 VEPs para enviarlos a un sitio de pago (puede desmarcar aquellos que no desea enviar)

CUIT/CIUIL	Descripción	Importe
<input checked="" type="checkbox"/>	27-18306748-1 CASASP10/14	498,00
Eliminar Seleccionados		Importe Total a pagar
		\$ 498,00

Ud. ha seleccionado 1 VEPs para enviarlos a un sitio de pago

AGREGAR OTRO VEP ?

Para finalizar seleccione el sitio donde efectuará el pago

LINK pagomiscuentas interbanking XN group Latin America

Contacto Vencimientos Aplicativos Preguntas frecuentes Como ver el sitio

Si se selecciona VOLANTE MANUAL DE PAGO

Administración Federal SIMPLIFICACIÓN REGISTRAL Registros Especiales de la Seguridad Social

miércoles, 24 de junio de 2015

EMPLEADOR: \_\_\_\_\_

CUIT: \_\_\_\_\_

FECHA DE INSCRIPCIÓN: \_\_\_\_\_

TIPO DE REGISTRO: \_\_\_\_\_

DOMICILIO FISCAL: \_\_\_\_\_

ART CONTRATADA: \_\_\_\_\_

GENERACION DE VEP PARA EL PAGO DE CASAS PARTICULARES - LEY 26.844

CUIL Trabajador: Sin Nombre y Apellido Mes: 06 Año: 2015

VOLANTE ELECTRÓNICO DE PAGO VOLANTE MANUAL DE PAGO

CANCELAR

El sistema mostrará el formulario F.102/RT





ADMINISTRACION FEDERAL

## SIMPLIFICACIÓN REGISTRAL

Registros Especiales de la Seguridad Social

miércoles, 24 de junio de 2015

EMPLEADOR: \_\_\_\_\_

CUIT: \_\_\_\_\_

FECHA DE INSCRIPCIÓN: \_\_\_\_\_

TIPO DE REGISTRO: \_\_\_\_\_

DOMICILIO FISCAL: \_\_\_\_\_

ART CONTRATADA: \_\_\_\_\_



### 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

**REGISTRO DE TRABAJADORES**  1

**LUGARES DE TRABAJO**  2

**RELACIONES LABORALES**  3

**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 categorías definidas en la RG 888/2013 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

[VOLVER AL MENÚ INICIAL](#)

Consultas: 0800-222-2526 / mavuda@afip.oob.ar

El sistema mostrará la situación previsional del empleado. Seleccionar el signo de la hoja para generar el recibo de sueldo.

EMPLEADOR: MARTIN ALEJANDRO LAVALLE miércoles, 15 de julio de 2015

CUIT: 20-25678048-9

FECHA DE INSCRIPCIÓN: 07/05/2013 

TIPO DE REGISTRO: Personal de Casas Particulares

DOMICILIO FISCAL: LIBERTADOR DEL AV. 7304 Piso:9 Dpto:C, CP:1429, CAPITAL FEDERAL, CIUDAD AUTONOMA BUENOS AIRES

ART CONTRATADA: 00027 - PREVENCIÓN Inicio: 12/2014

---

**RESUMEN DE SITUACIÓN PREVISIONAL DESDE EL 02/2015 AL 07/2015**

CUIL Trabajador: 27-92097072-4 ANDERSON ANDUJAR INGRID RENEE

PERIODO	APORTES	CONTRIBUCIONES	ESTADO	
07/2015	\$0,00	\$0,00	No Registra Pago	 
06/2015	\$0,00	\$12,00	No Registra Pago	 
05/2015	\$0,00	\$12,00	No Registra Pago	 
04/2015	\$0,00	\$12,00	No Registra Pago	 
03/2015	\$0,00	\$12,00	No Registra Pago	 
02/2015	\$0,00	\$12,00	No Registra Pago	 

[MENÚ PRINCIPAL](#)

Consultas: 0800-222-2526 / mayuda@afip.gob.ar

El sistema mostrará la siguiente pantalla donde deberá seleccionar **“Nuevo recibo de sueldo”**

The screenshot shows a web interface for the 'SIMPLIFICACIÓN REGISTRAL' system, part of the 'Registros Especiales de la Seguridad Social'. The header includes the logo of the 'ADMINISTRACION FEDERAL' and the system name. The main area contains several input fields for registration details: EMPLEADOR, CUIT, FECHA DE INSCRIPCIÓN, TIPO DE REGISTRO, DOMICILIO FISCAL, and ART CONTRATADA. A date indicator shows 'viernes, 26 de junio de 2015' and a help icon is present. Below the fields is a filter section with a 'NUEVO RECIBO DE SUELDO' button, a 'CUIL' input field, a 'Período' input field with the value 'mmaaaa', and a 'FILTRAR' button. The main content area is titled 'RECIBOS DE SUELDOS GENERADOS' and displays the message 'No existen datos para mostrar'. At the bottom, there are two buttons: 'VOLVER' and 'MENÚ PRINCIPAL'.

En esta pantalla seleccionar de la lista desplegable, el CUIL del trabajador y el Período para el cual se va a generar el Recibo de Sueldo. Luego presionar el botón “**Seleccionar**”:



### GENERACION DE RECIBO DE SUELDO

CUIL: 27-94062098-3

Nombre y Apellido: FLORES ROJAS OLGA

Período: 01/2015

Categoría Profesional: Personal para tareas generales - Prestación de tareas de

Modalidad de Liquidación: Mensual

Modalidad de Prestación: Con retiro para el mismo y único empleador

Cantidad de Horas:

Desde: 01/01/2015

Hasta: 31/01/2015

Nro. de comprobante de pago de aportes y contribuciones:

Básico:

SAC:  [¿COMO SE CALCULA?](#)

Vacaciones:  [¿COMO SE CALCULA?](#)

OTROS CONCEPTOS:

Observaciones

VOLVER

MENÚ PRINCIPAL

ACEPTAR

Consultas: 0800-222-2526 / mayuda@afip.gob.ar

El sistema mostrará en pantalla el Recibo de Sueldo que podrá ser impreso.

RECIBO DE SUELDO		Original para el Empleador
<b>Empleador</b>		
<b>CUIL/CUIT:</b>	<b>Nombre y Apellido o Denominación:</b>	
<b>Domicilio de Trabajo:</b>		
<b>Trabajador</b>		
<b>CUIL:</b>	<b>Nombre y Apellido:</b> Sin Nombre y Apellido	
<b>Fecha de inscripción en el registro:</b> 10/07/2014		
<b>Detalle del período</b>		
	<b>Desde:</b> 01/06/2015	<b>Hasta:</b> 30/06/2015
<b>Categoría Profesional:</b> Supervisora		<b>Modalidad de Prestación:</b> Sin retiro para un mismo empleador
<b>Modalidad de Liquidación:</b> Mensual		<b>Cantidad de Horas:</b> 12
<b>Remuneración</b>		
<b>Son Pesos</b> Cinco Mil .		
Básico	\$5.000,00	<b>Lugar y Fecha</b> BUENOS AIRES, 26/06/2015 11:15:18 <b>N° Comprobante de pago de aportes y contribuciones</b> .....
SAC	\$0,00	
Vacaciones	\$0,00	
Suma Total	\$5.000,00	
<b>OBSERVACIONES</b>		
<b>Firma del empleador:</b>		<b>Firma del trabajador:</b>

RECIBO DE SUELDO		Duplicado para el Trabajador
<b>Empleador</b>		
<b>CUIL/CUIT:</b> 27-25215695-5	<b>Nombre y Apellido o Denominación:</b> ANA CARLA BASSO	
<b>Domicilio de Trabajo:</b> LA ALAMEDA 27, CP:1670, NORDELTA (TIGRE), BUENOS AIRES		
<b>Trabajador</b>		
<b>CUIL:</b> 27-25187430-7	<b>Nombre y Apellido:</b> GONZALEZ OLGA BEATRIZ	
<b>Fecha de inscripción en el registro:</b> 17/05/2013		
<b>Detalle del período</b>		
	<b>Desde:</b> 01/06/2015	<b>Hasta:</b> 30/06/2015
<b>Categoría Profesional:</b> Personal para tareas generales		<b>Modalidad de Prestación:</b> Sin retiro para un mismo empleador
<b>Modalidad de Liquidación:</b> Mensual		<b>Cantidad de Horas:</b> 16
<b>Remuneración</b>		
<b>Son Pesos</b> Diez Mil Novecientos Ochenta.		
Básico	\$7.000,00	<b>Lugar y Fecha</b> BUENOS AIRES, 07/07/2015 12:50:17 <b>N° Comprobante de pago de aportes y contribuciones</b> 208536250 <b>OBSERVACIONES</b>
SAC	\$3.500,00	
Vacaciones	\$0,00	
viaticos	\$480,00	
Suma Total	\$10.980,00	
<b>Firma del empleador:</b>		<b>Firma del trabajador:</b>

El sistema permite realizar la reimpresión o modificación del recibo de sueldo.

6.- Cese de la relación laboral:

Al terminar una relación laboral con un empleado de casas particulares se debe tener en cuenta lo siguiente:

- A. Formalización
- B. Pago de todas las sumas adeudadas
- C. Indemnización, si corresponde, y
- D. Baja en el registro de la AFIP.

**A. Formalización**

La finalización de la relación de trabajo entre el personal de casas particulares y su empleador puede darse por distintas razones.

La ley 26.844 que rige actualmente prevé las siguientes razones:

- Por acuerdo entre las partes.
- Jubilación del empleado.
- Muerte del empleado, del empleador (si decide no seguir trabajando para sus familiares) o de la persona que tenía a su cuidado.
- Denuncia por no cumplir el contrato de trabajo.
- Abandono de trabajo.
- Despido sin causa.

Los procedimientos para terminar la relación son diferentes según la causa.

En caso de mutuo acuerdo entre las partes la ley establece que esto se debe formalizar ante el Ministerio de Trabajo de la Nación.

Cuando se produzca la renuncia del empleado, éste debe formalizarla a través del envío al empleador de un telegrama o carta documento, o bien, realizar una manifestación personal ante el Ministerio.

Cuando se trate de una denuncia por incumplimiento del contrato de trabajo la ley no lo dice expresamente pero en estos casos también es conveniente dejar asentada la causa en el Ministerio.

Si la causa es abandono de trabajo, para que el empleador considere que el trabajador abandonó su puesto laboral, debe intimarlo en forma fehaciente (carta documento) para que se reintegre al trabajo con, al menos, dos días hábiles de anticipación.

En el caso de despido sin causa el empleador debe enviar una carta documento al empleado con la noticia y la fecha de cese de la relación. La ley obliga a avisar 10 días antes (con una antigüedad inferior a un año) o 30 días (si es superior). Si el plazo no se cumple, se debe pagar una indemnización por este plazo.

## **B. Pago**

Al terminar la relación laboral, el empleado debe cobrar:

- El sueldo completo del último mes trabajado.
- El proporcional del medio aguinaldo.
- El proporcional de las vacaciones.
- Indemnizaciones, si corresponden.

## **C. Indemnización**

Según se trate de:

- **Preaviso.** En el caso del despido sin causa, si no se cumplió el plazo de aviso anticipado (10 o 30 días), se debe abonar un sueldo equivalente a este período.
- **Por antigüedad o despido.** En el despido sin causa, se debe pagar el equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses. Se toma la mejor remuneración, mensual, normal y habitual del último año. Nunca puede ser menos de un sueldo.

- **Por muerte.** En los casos de fallecimiento del empleado, el empleador o la persona que estaba al cuidado de la trabajadora (siempre y cuando no continúe el trabajo para otros familiares), se le debe pagar a este o a sus herederos un monto equivalente al 50% de la indemnización por antigüedad.

La liquidación final se realiza en un recibo de sueldo, similar al que se entrega todos los meses, pero con el detalle de cada ítem.

Es conveniente realizar la liquidación y pago final en el Ministerio de Trabajo para que quede constancia de lo pagado.

#### **D. Baja en AFIP**

Cualquiera sea la causa por la cual concluye la relación laboral, se debe dar de baja la misma en el registro de la AFIP. Si esto no se cumple, se sigue generando la obligación de ingresar los aportes. El plazo para cumplir con esta obligación son 5 días corridos.

No se les tomará la baja a aquellas personas que cometieron el error de pagar la liquidación final de su empleada doméstica con el Formulario 102. En dichos casos es recomendable presentar una multinota en AFIP con los pagos para reclamar que le tomen en cuenta su pago.

Para registrar la baja de una relación laboral se debe proceder de la siguiente manera:

Dentro del servicio, seleccionar la opción denominada **“Relaciones laborales”**.



ADMINISTRACION FEDERAL

**SIMPLIFICACIÓN REGISTRAL**  
Registros Especiales de la Seguridad Social

EMPLEADOR: \_\_\_\_\_

CUIT: \_\_\_\_\_

FECHA DE INSCRIPCIÓN: \_\_\_\_\_

TIPO DE REGISTRO: \_\_\_\_\_

DOMICILIO FISCAL: \_\_\_\_\_

ART CONTRATADA: \_\_\_\_\_

miércoles, 24 de junio de 2015



### 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

**REGISTRO DE TRABAJADORES** 1

**LUGARES DE TRABAJO** 2

**RELACIONES LABORALES** 3

**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 categorías definidas en la RG 888/2013 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

**VOLVER AL MENÚ INICIAL**

Consultas: 0800-222-2526 / mayuda@afip.gob.ar

El sistema mostrará los datos de las relaciones laborales registradas.

Para dar de baja la misma debe seleccionar el último ícono: **REGISTRAR BAJA**.

**AFIP** ADMINISTRACION FEDERAL **SIMPLIFICACIÓN REGISTRAL**  
Registros Especiales de la Seguridad Social

miércoles, 24 de junio de 2013

EMPLEADOR:   
CUIT:   
FECHA DE INSCRIPCIÓN:   
TIPO DE REGISTRO:   
DOMICILIO FISCAL:   
ART CONTRATADA:

**NUEVA RELACIÓN LABORAL** CUIL:  **FILTRAR**

CUIL:	Sin Nombre y Apellido	
Obra Social:		
Lugar de Trabajo:		
Categoría Profesional:		
Horas Semanales:		
Retribución Pactada:	Modalidad Liquidación:	
Fecha de Inscripción:	Clave de Registro AFIP:	
Fecha de Fin:	Clave Baja Temprana:	
Modalidad de Prestación:		

El sistema mostrará los datos de la relación laboral. Allí deberá ingresar la fecha de baja y presionar “ACEPTAR”.

**REGISTRAR BAJA RELACION LABORAL**

CUIL: 27940620983  
Lugar de Trabajo: BILLINGHURST 1481 Piso:8, CP:1425, CIUDAD AUTONOMA BUENOS AIRES  
Categoría Profesional: Personal para tareas generales  
Modalidad de Prestación: Con retiro para el mismo y único empleador  
Horas Semanales: Desde 16 a mas hs  
Retribución Pactada: 4.000,00  
Modalidad Liquidación: Mensual  
Fecha de Inscripción: 09/05/2013  
Fecha de Fin:

**ACEPTAR** **CANCELAR**

Consultas: 0800-222-2526 / mayuda@afip.gob.ar

El sistema mostrará la constancia de la baja de la relación laboral.

En el caso de extinción de una relación laboral, sólo deberá ingresarse los aportes y/o contribuciones correspondientes al último período mensual devengado. Para ello deberá realizar el correspondiente pago mediante el volante de pago de Cese de Relaciones Laborales.

### **Generación del formulario de cese de la relación laboral**

Para generar el formulario de cese, pueden utilizarse dos opciones:

1. desde el presente servicio o
2. utilizando el servicio “Presentación de Declaraciones Juradas y Pagos”.

A continuación, expondremos las pantallas para generar el formulario utilizando el presente servicio:

Desde el servicio Simplificación Registral – Registros Especiales de la Seguridad Social al realizar el Cese de Actividades, se descarga, el comprobante de Cese de Relación Laboral, acto seguido se muestra el siguiente mensaje: “**¿Desea generar el Volante Electrónico de Pago (VEP)?**”



Al seleccionar la opción “**SI**”, se deberá colocar “Tipo de Pago” y “Horas semanales”. Luego presionar el botón siguiente para continuar la operación.

AFIP ADMINISTRACION FEDERAL

**SIMPLIFICACIÓN REGISTRAL**  
Registros Especiales de la Seguridad Social

martes, 30 de junio de 2015

EMPLEADOR: \_\_\_\_\_  
CUIT: \_\_\_\_\_  
FECHA DE INSCRIPCIÓN: \_\_\_\_\_  
TIPO DE REGISTRO: \_\_\_\_\_  
DOMICILIO FISCAL: \_\_\_\_\_  
ART CONTRATADA: \_\_\_\_\_

**GENERACION DE VEP PARA EL PAGO DE CASAS PARTICULARES - LEY 26.844**

CUIL Trabajador: Sin Nombre y Apellido Mes: 06 Año: 2015

Tipo de Pago:

Horas Semanales:

- Casas Partic. - Pago Cese Relacion Laboral - Activo
- Casas Partic. - Pago Cese Reelacion Laboral - Jubilado
- Casas Partic. - Pago Cese Relacion Laboral - Menores

El sistema mostrará los importes que corresponde ingresar. Si es correcto, deberá seleccionar **“GENERAR VEP”**.



ADMINISTRACION FEDERAL

**SIMPLIFICACIÓN REGISTRAL**  
Personal de Casas Particulares

EMPLEADOR: ARNALDO ROBERTO CAMPAÑO viernes, 31 de julio de 2015  
CUIT: 20-01672634-7  
FECHA DE INSCRIPCIÓN: 27/05/2013   
TIPO DE REGISTRO: Personal de Casas Particulares  
DOMICILIO FISCAL: CORRIENTES AV. 753 Piso:19 Dpto:D, CP:1043, CAPITAL FEDERAL, CIUDAD AUTONOMA BUENOS AIRES  
ART CONTRATADA: 00280 - SWISS MEDICAL ART S.A. Inicio: 10/2014

---

**GENERACION DE VEP PARA EL PAGO DE CASAS PARTICULARES - LEY 26.844**

CUIL Trabajador: 27203802752 PATRICIA DEBORA CEBALLOS Mes: 07    Año: 2015

Tipo de Pago: Casas Partic. - Pago Cese Relacion Laboral - Activo  
Concepto: Obligación Mensual / Anual (19)  
Subconcepto: Obligación Mensual / Anual (19)  
Cantidad de Horas: 16 (ACTIVO - 16 o mas hs semanales)

APORTES OBRAS SOCIALES ( 947 ): \$233,00  
CONTRIBUCIONES SEG. SOCIAL ( 946 ): \$35,00

**IMPORTE TOTAL: \$268,00**

VOLVERCANCELARGENERAR VEP

Luego seleccionar el VEP y la entidad de pago.

VEPs a EnviarAYUDA SALIR

Ud. dispone de 1 VEPs para enviarlos a un sitio de pago  
(puede desmarcar aquellos que no desea enviar)

	CUIT/CIUIL	Descripción	Importe
<input checked="" type="checkbox"/>			224,00
Eliminar Seleccionados			Importe Total a pagar \$ 224,00

Ud. ha seleccionado 1 VEPs para enviarlos a un sitio de pago

Para finalizar seleccione el sitio donde efectuará el pago



Si en cambio, la opción elegida es “No” el usuario podrá imprimir el volante electrónico de pago en otro momento desde “Relaciones Laborales”, seleccionando el botón “\$” que figura a la derecha de los datos del trabajador. Además podrá imprimir el recibo de sueldo.

¿Desea generar el Volante Electrónico de Pago (VEP)?

Si

No



**AFIP** ADMINISTRACIÓN FEDERAL **SIMPLIFICACIÓN REGISTRAL**  
Registros Especiales de la Seguridad Social

EMPLEADOR: ANA CARLA BASSO martes, 28 de julio de 2015

CUIT: 27-25215695-5

FECHA DE INSCRIPCIÓN: 17/05/2013

TIPO DE REGISTRO: Personal de Casas Particulares

DOMICILIO FISCAL: AV. LA ALAMEDA 27, CP:1670, NORDELTA (TIGRE), BUENOS AIRES

ART CONTRATADA: 00280 - SWISS MEDICAL ART S.A. Inicio: 10/2014

[NUEVA RELACIÓN LABORAL](#) CUIL:  **FILTRAR**

**CUIL:** 27-95301250-8 - MAZACOTE LEGUIZAMON LIZ KARMINA

**Obra Social:** 103600 - O.S.DEL PERSONAL AUXILIAR DE CASAS PARTICULARES

**Lugar de Trabajo:** MAYOR IRUSTA 3777 Piso:- Dpto:-, CP:1661, BELLA VISTA, BUENOS AIRES

**Categoría Profesional:** 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.

**Horas Semanales:** Desde 16 a mas hs

**Retribución Pactada:** 3.864,00 **Modalidad Liquidación:** Mensual

**Fecha de Inscripción:** 01/05/2014 **Clave de Registro AFIP:** 58081435031199620010

**Fecha de Fin:** 27/03/2015 **Clave Baja Temprana:** 66091087330795614355

**Modalidad de Prestación:** Con retiro para el mismo y único empleador

Al presionar el botón “\$” lo envía a la siguiente página:

AFIP ADMINISTRACION FEDERAL

**SIMPLIFICACIÓN REGISTRAL**  
Registros Especiales de la Seguridad Social

martes, 30 de junio de 2015

EMPLEADOR: \_\_\_\_\_  
CUIT: \_\_\_\_\_  
FECHA DE INSCRIPCIÓN: \_\_\_\_\_  
TIPO DE REGISTRO: \_\_\_\_\_  
DOMICILIO FISCAL: \_\_\_\_\_  
ART CONTRATADA: \_\_\_\_\_

**GENERACION DE VEP PARA EL PAGO DE CASAS PARTICULARES - LEY 26.844**

CUIL Trabajador: Sin Nombre y Apellido Mes: 06 Año: 2015

Tipo de Pago:

Horas Semanales:

- Casas Partic. - Pago Cese Relacion Laboral - Activo
- Casas Partic. - Pago Cese Relelacion Laboral - Jubilado
- Casas Partic. - Pago Cese Relacion Laboral - Menores

Se deberá colocar “Tipo de Pago” y “Horas semanales”. Luego presionar el botón siguiente para continuar la operación.

**SIMPLIFICACIÓN REGISTRAL**  
Personal de Casas Particulares

EMPLADOR: ARNALDO ROBERTO CAMPAÑO viernes, 31 de julio de 2015  
CUIT: 20-01672634-7  
FECHA DE INSCRIPCIÓN: 27/05/2013  
TIPO DE REGISTRO: Personal de Casas Particulares  
DOMICILIO FISCAL: CORRIENTES AV. 753 Piso:19 Dpto:D, CP:1043, CAPITAL FEDERAL, CIUDAD AUTONOMA BUENOS AIRES  
ART CONTRATADA: 00280 - SWISS MEDICAL ART S.A. Inicio: 10/2014

---

**GENERACION DE VEP PARA EL PAGO DE CASAS PARTICULARES - LEY 26.844**

CUIL Trabajador: 27203802752 PATRICIA DEBORA CEBALLOS Mes: 07 Año: 2015

Tipo de Pago: Casas Partic. - Pago Cese Relacion Laboral - Activo  
Concepto: Obligación Mensual / Anual (19)  
Subconcepto: Obligación Mensual / Anual (19)  
Cantidad de Horas: 16 (ACTIVO - 16 o mas hs semanales)

APORTES OBRAS SOCIALES ( 947 ): \$233,00	IMPORTE TOTAL: \$268,00
CONTRIBUCIONES SEG. SOCIAL ( 946 ): \$35,00	

VOLVERCANCELARGENERAR VEP

Luego seleccionar el VEP y la entidad de pago.

[AYUDA](#) [SALIR](#)

*Ud. dispone de 1 VEPs para enviarlos a un sitio de pago  
(puede desmarcar aquellos que no desea enviar)*

	CUIT/CUIL	Descripción	Importe
<input checked="" type="checkbox"/>			224,00
Eliminar Seleccionados			Importe Total a pagar \$ 224,00

*Ud. ha seleccionado 1 VEPs para enviarlos a un sitio de pago*

Para finalizar seleccione el sitio donde efectuará el pago













Con respecto al pago de los aportes, una vez dada de baja la relación en el registro de AFIP, el sistema permite generar el volante electrónico de pago (VEP) para abonar los aportes y contribuciones del último mes de trabajo (no se debe abonar la ART, ya que esta se paga por adelantado).

- 79 -

Se debe generar el formulario F.1350. Es obligatorio utilizar dicho documento y no el F102/B, el cual se utiliza mensualmente para pagar las cargas sociales. Se paga en forma electrónica a través de homebanking.

**CAPITULO V**  
**CASO PRACTICO DE**  
**LIQUIDACION FINAL**

**Sumario:** 1.- Introducción. 2.- Liquidación por decreto ley 326/56. 3.- Liquidación por ley 26.844. 4.- Cuadro comparativo de liquidación final.-

1.- Introducción:

En este capítulo desarrollaremos la liquidación final de una empleada de casas particulares cuya relación laboral finalizó por decisión de su empleadora. Vamos a indicar los conceptos y montos que se calculan y obtienen con la ley anterior y con la nueva ley.

2.- Liquidación por decreto ley 326/56:

La empleada comenzó sus actividades el 01/05/2007 prestando servicios de lunes a viernes con modalidad de retiro del lugar de trabajo hasta el día 31/10/2013.

El tiempo trabajado fue de 6 años y 6 meses. El número de períodos a computar para determinar la indemnización por despido es de 7 años.

La remuneración mensual es de \$3.184,01. La mejor remuneración mensual es de \$3.280, y la remuneración promedio de los dos últimos años es de \$2.895.

Consideremos el cálculo de las indemnizaciones de acuerdo con el decreto 326 del año 56:

**Vacaciones no gozadas.**

DL 326/56 y DR 7979/56

Por la antigüedad le corresponderían 15 días hábiles. El empleador le liquidó 21 días como si los hubiere gozado.

365 (días) .....21 (días)

304 (días) ..... x = 17,50 (días)

$\$ 3.184,01 / 30 \text{ días} \times 17,50 \text{ días} = \$ 1.857,34$

**SAC sobre vacaciones no gozadas.**

DL 326/56 y DR 7979/56

$\$ 1.857,34 / 12 \text{ meses} = \$ 154,78$

**Indemnización por falta de preaviso.**

DL 326/56 y DR 7979/56

Por poseer una antigüedad superior a los 2 años, le corresponderían 10 días de preaviso.

$\$ 3.184,01 / 30 \text{ días} \times 10 \text{ días} = \$ 1.061,34$

**SAC sobre preaviso.**

DL 326/56 y DR 7979/56

$\$ 1.061,34 / 12 \text{ meses} = \$ 88,44$

**Indemnización por antigüedad o despido.**

El DL 326/56 establecía que debía percibir una indemnización equivalente a medio mes de sueldo por año de servicio o fracción mayor de tres meses, calculado en función del promedio de la retribución de los dos últimos años. En la práctica la

empleadora, como la mayoría, optó por considerar la última remuneración que su dependiente poseía.

$$\text{\$ } 3.184,01 \times 7 \times 0,5 = \text{\$ } 11.144,04$$

Total liquidado:

Indemnización por despido: \\$ 11.144,04

Preaviso: \\$ 1.061,34

SAC sobre preaviso: \\$ 88,34

Vacaciones no gozadas: \\$ 1.857,34

SAC sobre vac. no gozadas: \\$ 154,78

**TOTAL** **\\$ 14.305,84**

3.- Liquidación por ley 26.844:

Si realizamos la liquidación final de acuerdo a lo establecido en la ley 26.844, obtendremos lo siguiente:

#### **Vacaciones no gozadas**

Ley 26.844

Por la antigüedad le corresponderían 21 días corridos.

365 (días) .....21 (días)

304 (días) .....x = 17,50 (días)

$$\text{\$ } 3.184,01 / 30 \text{ días} \times 17,50 \text{ días} = \text{\$ } 1.857,34$$

#### **SAC sobre vacaciones no gozadas**

Ley 26844

$$\text{\$ } 1.857,34 / 12 \text{ meses} = \text{\$ } 154,78$$

#### **Indemnización por falta de preaviso.**

Ley 26844

Por poseer una antigüedad superior a un año, le corresponderían 30 días de preaviso.

$$\$ 3.184,01 / 30 \text{ días} \times 30 \text{ días} = \$ 3.184,01$$

**SAC sobre preaviso.**

Ley 26844

$$3.184,01 / 12 = \$ 265,33$$

**Indemnización por antigüedad o despido.**

El artículo 48 de la ley 26844 establece:

"En los casos de despido dispuesto por el empleador sin causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar a la empleada/o una indemnización equivalente a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, tomando como base la mejor remuneración, mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor. En ningún caso la indemnización podrá ser menor a un (1) mes de sueldo calculado sobre la base de lo expresado en el párrafo anterior".

La mejor remuneración mensual es de \$ 3.280, son 7 los períodos a computar y el piso indemnizatorio es de \$ 3.280.

$$\$ 3.280 \times 7 \text{ años} = \$ 22.960$$

Total liquidado:

Indemnización por despido: \$ 22.960,00

Preaviso: \$ 3.184,01

SAC sobre preaviso: \$ 265,33

Vacaciones no gozadas: \$ 1.857,34

SAC sobre vac. no gozadas: \$ 154,78

**TOTAL \$ 28.421,46**

4.- Cuadro comparativo de liquidación final:

<b>CONCEPTO</b>	<b>DL 326/56</b>	<b>Ley 26.844</b>
Indemnización por despido	\$ 11.144,04	\$ 22.960,00
Preaviso	\$ 1.061,34	\$ 3.184,01
SAC sobre preaviso	\$ 88,44	\$ 265,33
Vacaciones no gozadas	\$ 1.857,34	\$ 1.857,34
SAC sobre vac. no gozadas	\$ 154,78	\$ 154,78
<b>TOTAL LIQUIDADO</b>	<b>\$ 14.305,84</b>	<b>\$ 28.421,46</b>

## **CONCLUSION**

A través de la ley 26.844, se estableció el nuevo régimen de contrato de trabajo para el personal de casas particulares en busca de una mayor protección jurídica del trabajo doméstico. Este régimen viene a reemplazar el establecido en el decreto 326/1956, así como también en los decretos 7979/1956 y 14785/1957, y sus modificatorios. La ley, en determinados aspectos, es muy precisa, con lo cual resulta operativa.

La nueva ley rige para todo el territorio de la Nación y, precisamente, en 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 (criterio que ya habían tomado la doctrina y la jurisprudencia), teniendo en cuenta que ya no existe un mínimo de horas diarias o de jornadas semanales.

El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), elaboró y organizó un sistema de registro simplificado de las relaciones de trabajo de casas particulares.

## **INDICE BIBLIOGRAFICO**

### **A) General**

Ley N° 20.744: Régimen de contrato de trabajo

### **B) Especial**

Decreto Ley 326/56: Servicio doméstico

Ley N° 26.844: Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares.

### **C) Otras Publicaciones**

Consultas a bases de información, en Internet:

[www.afip.gob.ar](http://www.afip.gob.ar)

Consultas a bases de información, en Internet:

[www.biblioteca.clacso.edu.ar/](http://www.biblioteca.clacso.edu.ar/)

Consultas a bases de información, en Internet:

[www.errepar.com](http://www.errepar.com)

Consultas a bases de información, en Internet:

[www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_200946/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_200946/lang-es/index.htm)

Consultas a bases de información, en Internet:

[www.infoleg.gob.ar](http://www.infoleg.gob.ar)

Consultas a bases de información, en Internet:

[www.finanzasblog.com.ar/servicio-domestico-escala-salarial](http://www.finanzasblog.com.ar/servicio-domestico-escala-salarial)

Consultas a bases de información, en Internet:

[www.presupuestofamiliar.com.ar/como-dar-de-baja-al-servicio-domestico](http://www.presupuestofamiliar.com.ar/como-dar-de-baja-al-servicio-domestico)

Consultas a bases de información, en Internet:

[www.trabajo.gob.ar](http://www.trabajo.gob.ar)

Consultas a bases de información, en Internet:

[www.es.wikipedia.org/wiki/Trabajador\\_doméstico](http://www.es.wikipedia.org/wiki/Trabajador_doméstico)

## **INDICE**

	<b><u>Pág.</u></b>
PROLOGO.....	1.-

### **CAPÍTULO I** **HISTORIA Y EVOLUCIÓN DEL** **SERVICIO DOMÉSTICO**

1.- Concepto de trabajo doméstico.....	4.-
2.- Origen y evolución del trabajo doméstico.....	5.-
3.- Breve reseña del servicio doméstico en Argentina.....	8.-

### **CAPÍTULO II** **LEY DE SERVICIO DOMESTICO**

1.- Introducción.....	10.-
2.- Empleados de casas particulares.....	10.-
3.- Requisitos para trabajar.....	11.-
4.- Personas excluidas.....	11.-
5.- Derechos y obligaciones de las partes.....	11.-
6.- Inicio de la relación laboral.....	13.-
7.- Período de prueba.....	14.-
8.- Desarrollo de la relación laboral.....	14.-

9.- Remuneraciones.....	14.-
10.- Sueldo anual complementario.....	17.-
11.- Licencias.....	17.-
12.- Protección de la maternidad y el matrimonio.....	19.-
13.- Extinción de la relación laboral.....	20.-
14.- Comparación entre legislación anterior y legislación actual.....	24.-

### **CAPÍTULO III**

#### **REGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL,** **ART Y ASIGNACIONES FAMILIARES**

1.- Introducción.....	30.-
2.- Régimen de Seguridad Social.....	30.-
3.- Seguro de riesgos de trabajo.....	33.-
4.- Pagos a través del VEP.....	38.-
5.- Asignaciones Familiares.....	39.-

### **CAPÍTULO IV**

#### **REGISTRACION DE** **LOS TRABAJADORES**

1.- Introducción.....	41.-
-----------------------	------

2.- Ingreso al servicio de AFIP.....	42.-
3.- Registro de trabajadores.....	45.-
4.- Volante electrónico de pago (VEP).....	55.-
5.- Recibo de sueldo.....	61.-
6.- Cese de la relación laboral.....	68.-

**CAPITULO V**  
**CASO PRACTICO DE**  
**LIQUIDACION FINAL**

1.- Introducción.....	80.-
2.- Liquidación por decreto ley 325/56.....	80.-
3.- Liquidación por ley 26.844.....	82.-
4.- Cuadro comparativo de liquidación final.....	84.-
CONCLUSION.....	85.-
INDICE BIBIOGRAFICO.....	86.-
INDICE.....	88.-