

Material Imprimible

Curso Programa de Casas particulares

Módulo La Teoría del Contrato de Casas Particulares

Contenidos:

- Características del trabajo de casas particulares
- Modalidades de prestación del servicio
- Relaciones laborales no incluidas en el régimen de casas particulares
- Período de prueba
- Causas de extinción del contrato
- Indemnización especial
- Preaviso
- Derechos del trabajador
- Obligaciones del empleador
- Sueldo anual complementario
- Vacaciones
- Aseguradora de riesgos del trabajo
- Día del personal de casas particulares
- Jubilación
- Licencia por maternidad
- Licencia oncopediátrica
- Obra social
- Registro de la relación laboral

- Pago de remuneraciones
- Antigüedad
- Requisitos de los recibos de haberes
- Pago de aportes
- Deducción en el impuesto a las ganancias

Vamos a comenzar esta clase hablando acerca de las **características del trabajo en casas particulares**. Para ello comenzaremos respondiendo a la pregunta ¿Qué se considera trabajo en casas particulares?

Entendemos por trabajo en casas particulares a:

- Toda prestación de servicios o ejecución de tareas de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas del hogar.
- Asistencia personal y acompañamiento y
- Al cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad.

¿Cuáles son las **modalidades de prestación de este servicio**? Bueno, veremos que existen dos modalidades:

- La de las trabajadoras o trabajadores que residan en el domicilio en el que prestan los servicios.
- Y la de las trabajadoras o trabajadores que presten tareas con retiro en uno o más domicilios.

Por su lado, las **relaciones laborales que no están incluidas en el régimen de Casas Particulares** son:

- Las personas contratadas por personas jurídicas para la realización de las tareas mencionadas anteriormente.
- Las personas emparentadas con el dueño de casa, tales como: padres, hijos, hermanos, nietos, entre otros.
- Las personas que realicen tareas de cuidado y asistencia de personas enfermas o con discapacidad, cuando se trate de una prestación de carácter exclusivamente terapéutico o para la cual se exija contar con habilitaciones profesionales específicas.
- Las personas contratadas únicamente para conducir vehículos particulares de la familia y/o de la casa.

Tampoco se configura la relación de trabajo para casas particulares con:

- Las personas que convivan en el alojamiento con el personal de casas particulares y que no presten servicios de igual naturaleza para la misma parte empleadora.

- Las personas que además de realizar tareas de índole domésticas, deban prestar otros servicios ajenos a la casa particular u hogar familiar, en actividades o empresas de la parte empleadora.
- Las personas empleadas por consorcios de propietarios, conforme la Ley N° 13.512, por clubes de campo, barrios privados u otros sistemas de condominio, para la realización de las tareas descritas anteriormente en las respectivas unidades funcionales.

Al igual que en la ley de contrato de trabajo, se establece que un contrato para el personal de casas particulares tendrá libertad de formas y se presumirá acordado por tiempo indeterminado. El **período de prueba** del contrato será:

- Para personal sin retiro: 30 días.
- Para personal con retiro: 15 días

Para el personal que preste servicio por horas, el período de prueba no podrá extenderse más de tres meses.

Pero... ¿Qué es esto de con retiro y sin retiro? El personal con retiro es aquel que podrá prestar servicios en más de una casa, mientras que el personal sin retiro es aquel que sólo prestará servicios para un empleador.

Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá finalizar la relación sin expresar causa y sin generarse derecho a indemnización. Además, la parte empleadora no podrá contratar a una misma empleada o empleado más de una vez utilizando el período de prueba.

El contrato de trabajo para casas particulares puede extinguirse, por lo que a continuación veremos juntos cuáles son las **causas de extinción** del mismo.

Los motivos por los que puede finalizar la relación de trabajo en el régimen de Casas Particulares son los siguientes:

- Por mutuo acuerdo entre las partes, debiendo formalizarse el acto sólo y exclusivamente ante la autoridad judicial o administrativa competente.
- Por renuncia de la trabajadora o trabajador, la que deberá formalizarse mediante telegrama, carta documento o personalmente ante la autoridad administrativa o judicial.

- Por muerte de la empleada o empleado. En ese caso, sus causahabientes tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente al 50% de la prevista en caso de indemnización por despido.
- Por jubilación de la empleada o empleado. En tal caso, se aplicará lo dispuesto en los artículos 252 y 253 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y sus modificatorias.
- Por muerte de la persona empleadora. En este caso, corresponde a la trabajadora o trabajador una indemnización del 50% de la prevista en caso de indemnización por despido.
- Por muerte de la persona cuya asistencia personal o acompañamiento hubiera motivado la contratación, en cuyo caso la trabajadora o trabajador tiene derecho a una indemnización del 50% de la prevista en caso de indemnización por despido.
- Por despido dispuesto por la parte empleadora sin expresión de causa o sin justificación.
- Por denuncia del contrato de trabajo con justa causa efectuada por la persona dependiente o por la parte empleadora.
- Por abandono de trabajo. En este caso se intima a la trabajadora o trabajador, mediante carta documento, para que se presente a trabajar en el término de dos días. De no presentarse, se considera finalizado el contrato de trabajo.
- Por incapacitación (física o mental) permanente y definitiva.

Hay algunos casos en los que opera la **indemnización especial** por despido. Veamos cuáles son...

- Si la trabajadora o trabajador está embarazada y es despedida, deberá pagar una indemnización de un año de remuneraciones que se acumulará a la establecida para el caso de despido sin justa causa.
- En el caso de matrimonio de la trabajadora o trabajador, se le abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones que se acumulará a la establecida para el caso de despido sin justa causa.

El contrato de trabajo del régimen de Casas Particulares no podrá ser disuelto sin aviso previo, o en su defecto, el pago de una indemnización cuando el contrato se disuelva por voluntad de la parte empleadora, además de la que corresponda a la trabajadora o trabajador por su antigüedad en el empleo.

El **preaviso** deberá darse con la siguiente anticipación:

- Por la empleada o empleado: Diez días.
- Por la parte empleadora: Diez días cuando la antigüedad en el servicio fuere inferior a un año y de treinta días cuando fuere superior.

Cuando la parte empleadora omita el preaviso o lo otorgue de manera insuficiente deberá abonar, además de la indemnización que corresponda a la trabajadora o trabajador por su antigüedad en el empleo, otra que será equivalente a la remuneración que hubiere debido abonar en los plazos de preaviso mencionados (10 días o 30 días según corresponda).

Estudiemos ahora cuáles son los **derechos de las y los trabajadores**. Los derechos comunes para el personal con y sin retiro son:

- La jornada de trabajo no podrá exceder las ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales. Podrá establecerse una distribución semanal desigual de las horas de trabajo, en tanto no importe una jornada ordinaria superior a las nueve horas.
- Descanso semanal de treinta y cinco horas corridas a partir del sábado a las trece horas.
- Ropa y elementos de trabajo que deberán ser provistos por la parte empleadora.
- 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.

Y... ¿Cuáles son las **obligaciones de la parte empleadora**?

- La parte empleadora debe contratar a favor del personal un seguro por los riesgos del trabajo.
- 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 horas.

Asimismo, el empleador debe pagar el **sueldo anual complementario** (conocido como aguinaldo), que se abona a la finalización de los semestres de junio y diciembre y se calcula tomando el 50% del mejor sueldo del último semestre.

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

También la trabajadora o trabajador gozará de un período de licencia anual ordinaria de **vacaciones** pagas.

El personal que se desempeñe bajo la modalidad sin retiro gozará además de los siguientes derechos:

- Reposo diario nocturno de nueve horas consecutivas como mínimo.
- Descanso diario de tres 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.
- Contar con una aseguradora de Riesgos de Trabajo

También, la parte empleadora tiene la obligación de contratar una **aseguradora de riesgos del trabajo** (conocida como ART) para la trabajadora o el trabajador, quien debe contar con esta protección desde el primer día de trabajo.

En caso de que la empleada o empleada sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, la aseguradora se hará cargo de:

- La atención médica inmediata
- Pagar el sueldo mientras la trabajadora esté en tratamiento
- Pagar las indemnizaciones que correspondan

La parte empleadora puede hacer el trámite personalmente en una sucursal de la ART elegida o a través de un productor de seguros. A su vez, la ART debe estar autorizada por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y por la Superintendencia de Seguros de la Nación.

En caso de que la parte empleadora no cumpla en tiempo y forma con la obligación de seleccionar una ART, la Superintendencia de Riesgo de Trabajo asignará una de oficio y por sorteo. El empleador quedará vinculado a esa ART de manera inmediata.

Bien. Dijimos que el empleador debe abonar el Aguinaldo o Sueldo Anual Complementario a la finalización de los semestres de junio y diciembre, y se calcula tomando el 50% del mejor sueldo del último semestre.

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

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

Asimismo es importante saber que las y los trabajadores de casas particulares tienen derecho a acceder a una **jubilación**: Para tener derecho a gozar de una jubilación al final de la etapa laboral, las contribuciones al sistema jubilatorio tienen que ser iguales o superiores a la cuota establecida para la categoría 16 o más horas trabajadas semanalmente. Si las contribuciones abonadas por la parte empleadora no alcanzan esta suma, la trabajadora o trabajador podrá pagar la diferencia. Además, el portal de Casas Particulares permite identificar cuánto debe abonar el empleado o empleada y efectuar el pago fácilmente.

Veamos ahora qué sucede en el caso de **licencia por maternidad**. Si la empleada está embarazada tiene derecho a una licencia de 90 días, que podrá ser dividida de la siguiente forma:

- Durante 45 días corridos anteriores al parto y hasta 45 días corridos después del mismo.
- O puede optar para que se reduzca la licencia anterior al parto, que no podrá ser inferior a 30 días corridos; el resto de los días se acumulará al período de descanso posterior al parto.

La empleada deberá comunicar a su empleador el embarazo con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto.

Durante la licencia conservará el empleo. Como empleador, solo deberás abonar el primer período; luego, la empleada gozará de la asignación por maternidad que le otorgará ANSES. La misma le garantizará una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia.

Para tramitar la licencia, la parte empleadora deberá ingresar al servicio con clave fiscal "Personal de Casas Particulares" y acceder a la opción "Cargar licencias". Ya en la parte práctica veremos cómo hacer esto.

También existe la **licencia oncopediátrica**. La ley 27.674 estableció el régimen de protección integral para los niños, niñas y adolescentes que tienen cáncer y viven en forma permanente en Argentina.

Uno de los padres o cuidadores responsables a su cargo, que trabajen en relación de dependencia, puede solicitar una licencia sin goce de haberes para acompañar a los niños, niñas y adolescentes a realizarse los estudios, rehabilitaciones y tratamientos médicos. Esta medida también alcanza a los trabajadores y trabajadoras de Casas Particulares.

Hay aquí algunas obligaciones de la parte empleadora:

- En las declaraciones juradas, los empleadores deberán indicar a la AFIP el código de situación de revista correspondiente de cada trabajador y trabajadora y la remuneración bruta que le corresponda percibir en el período declarado.
- En el caso del personal de Casas Particulares, el empleador deberá registrar la licencia, desde el servicio "Personal de Casas Particulares", grilla de Pagos y Recibos, seleccionando "Licencia Ley 27.674 Art. 13 - Régimen De Protección Integral Del Niño, Niña y Adolescente Con Cáncer" e indicando la fecha de inicio.

El control del monto liquidado de la licencia especial se realizará considerando la información existente en las bases de la ANSES correspondiente al mes inmediato anterior a liquidar. Además, es esencial saber que la solicitud de la licencia especial se realizará con un formulario provisto por la Administración Nacional de Seguridad Social (ANSES).

En cuanto a lo que tiene que ver con obra social, la **Obra Social** de la actividad es la del Personal Auxiliar de Casas Particulares. El trámite para el cambio de obra social puede realizarse por el titular ante la sede de la nueva obra social o por internet.

Para realizarlo por internet se deberá contar con clave fiscal con nivel de seguridad 3 y el servicio “Mi SSSalud” habilitado. Una vez dentro del servicio, se debe presionar sobre el botón “Nueva opción” y completar los datos que solicita el sistema.

El cambio podrá realizarse solamente una vez al año (de enero a diciembre). Quienes cambien de obra social deberán permanecer, como mínimo, un año afiliados. Vencido ese plazo, podrán volver a ejercer la opción de cambio.

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

La trabajadora o trabajador tiene derecho a elegir su obra social, y la misma debe garantizarle:

- Atención médica
- Internación
- Medicamentos

Estudiemos ahora cómo se abonan las vacaciones (o licencia ordinaria). Para calcular la duración, se toma la antigüedad que tenga en el empleo al 31 de diciembre del año al que correspondan. Para tener derecho a un día de descanso por cada 20 días de trabajo, deberá haber prestado servicios durante 6 meses.

Estas se pagan al inicio de las mismas y se calculan dependiendo de la antigüedad: la retribución equivale al monto que hubiera tenido que cobrar si hubiera trabajado normalmente.

¿Cuántos son los días que corresponden por vacaciones?

- Para una antigüedad de 6 meses a 5 años: 14 días corridos
- Para una antigüedad de 5 años a 10 años: 21 días corridos
- Para una antigüedad de 10 años a 20 años: 28 días corridos
- Para una antigüedad de más de 20 años: 35 días corridos

Si el personal con retiro no llegase a totalizar los seis meses de trabajo, gozará de un descanso anual remunerado, que no debe ser inferior a la siguiente proporción:

- Entre 4 y 7 semanas de trabajo: 1 día
- Entre 8 y 11 semanas de trabajo: 2 días corridos
- Entre 12 y 15 semanas de trabajo: 3 días corridos
- Entre 16 y 19 semanas de trabajo: 4 días corridos
- Más de 20 semanas: 5 días corridos

Y... ¿Cuándo se pueden tomar las vacaciones?

- Las vacaciones se tienen que otorgar dentro del período que comienza el 1° de noviembre del año por el que se toma vacaciones (a partir del primer lunes o del primer día semanal de trabajo habitual) y finaliza el 30 de marzo siguiente.
- La trabajadora o trabajador puede pedir que se fraccionen los días que le correspondan para usarlos en otras épocas del año.
- La parte empleadora debe garantizar un período continuo de licencia de no menos de dos tercios del que corresponde, según la antigüedad del empleado o empleada.
- Las vacaciones deberán ser abonadas antes de su inicio.

Ahora nos preguntamos... ¿Cómo se **registra la relación laboral**? La relación laboral se registra a través del portal personal de casas particulares, al que ingresará el empleador con tu CUIT y clave fiscal. Una vez que haya ingresado, deberá seleccionar la opción “Empleador” y seguir los pasos que allí se indican para el alta de la trabajadora o el trabajador.

La clave fiscal tiene distintos niveles de seguridad. Para utilizar el servicio de casas particulares, es necesario contar con nivel de seguridad 2 o 3. Esta clave fiscal puede sacarse desde la app Mi AFIP o personalmente en una dependencia.

También existe la opción de realizar el alta o baja de una relación laboral comunicándose al 0800-222-2526 de lunes a viernes de 9 a 16 horas. Si se elige esta modalidad, se tiene la obligación de imprimir la constancia de alta o baja.

Una vez realizado el alta de la trabajadora o trabajador, hay que realizar los pagos correspondientes a la ART que se realiza por mes adelantado y con el volante de pago F. 575/RT. Los aportes y contribuciones se abonan al inicio del mes siguiente al alta.

Para imprimir o reimprimir la constancia, se puede ingresar con la clave fiscal desde el botón INGRESAR en la opción Datos del Trabajador y luego descargarte el archivo desde CONSTANCIA DE ALTA.

Cuando veamos la parte práctica hablaremos de los montos a abonar en concepto de remuneraciones y aportes, contribuciones y A.R.T. Lo que se tiene que saber es que:

- Los valores de las remuneraciones mensuales reguladas corresponden a una jornada de trabajo de 48 horas semanales.
- Si la trabajadora o trabajador, trabaja menos de 24 horas semanales, debe tener en cuenta el valor hora de la categoría que le corresponde y multiplicarlo por la cantidad de horas que trabaja.
- Si trabaja más de 24 y menos de 48 horas semanales, hay que hacer una regla de tres con el valor mensual de la escala.

Ahora vamos a preguntarnos... ¿Qué sucede con el **pago de las remuneraciones**? El pago de las remuneraciones deberá realizarse en días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios. Deberá efectuarse en dinero en efectivo y, si esto no es posible por alguna disposición legal contraria, el pago se realizará mediante cheque a la orden de la trabajadora o trabajador y/o por depósito bancario sin costo alguno para el personal.

Estas se deben abonar teniendo en cuenta los siguientes plazos:

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

Cuando el personal preste servicios en horas extra se deberá abonar:

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

Además, se deberá abonar un adicional del 1% de **antigüedad** por año en los salarios mensuales de la trabajadora o trabajador, indistintamente de la categoría o tipo de

relación laboral de la que se trate. El concepto estará incluido en los recibos como un nuevo ítem para facilitar su identificación.

El cálculo se realiza considerando un 1% por cada año trabajado, que deberá agregarse en cada recibo mensual. Además, el sistema emitirá el recibo final con todos los conceptos declarados.

Veamos ahora qué **requisitos deben cumplir los recibos de las remuneraciones**. El recibo será confeccionado en doble ejemplar y el empleador debe entregar uno de ellos, con su firma, a la trabajadora.

El recibo de sueldo deberá contener:

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

El pago de los aportes por la parte empleadora, permite que la trabajadora pueda acceder a:

- cobertura de obra social para ella y su familia
- jubilación cuando decida retirarse
- seguro en caso de un accidente laboral

Quienes contraten personal de casas particulares deberán ingresar mensualmente, por cada una de las empleadas, los importes que correspondan de acuerdo con las horas semanales trabajadas y la condición de las trabajadoras (activa o jubilada).

Una cuestión importante a tener en consideración es que los **pagos de los aportes** son siempre a mes vencido. Esto significa que, cada mes, vas a pagar los aportes por lo trabajado en el mes anterior. Excepto la ART, que se paga a mes en curso.

Aquellos empleadores que tengan datos de alta personal de casas particulares, podrán deducirlo en el Impuesto a las Ganancias. Para hacer efectiva la deducción se deben que cargar los datos en el formulario 572 web (SIRADIG). Veremos en la parte práctica cómo realizarlo.

Antes de finalizar, les pedimos que tengan en cuenta que, al momento de realizar este curso, la información aquí expresada se encuentra en plena vigencia. Por tanto, si ustedes advierten alguna distinción les pedimos que lo informen o consulten en el foro de contenidos para poder mantenerlos actualizados y bien informados. Dicho esto, los invitamos a descargar el material complementario y a realizar el chequeo de lectura correspondiente.