

Material Imprimible

Liquidación de Cargas Sociales

Módulo 4

CONTENIDO

- El régimen de trabajadores de casas particulares con los sueldos, aportes y contribuciones
- Cuestiones relacionadas con la contabilidad de los costos laborales como
- A reconocer las distintas cuentas que operan en las operaciones de liquidaciones de sueldo.
- Y aprenderemos a realizar asientos contables de sueldos y jornales

Régimen de trabajadores de casas particulares

Debemos decir que esto ha marcado un gran avance en la ampliación de los derechos laborales puesto que con su creación se ha formalizado el trabajo de todas las personas que realizan tareas de limpieza, jardinería, cuidado de personas y cualquier otro tipo de trabajos domésticos.

Como beneficios importantísimos podemos decir que gracias esta norma:

- Los empleadores, pueden deducir lo que paguen como sueldo y contribuciones de seguridad social, como obra social o jubilación, en el impuesto a las ganancias a través de la declaración de los importes abonados en un formulario que se conoce con el nombre de SIRADIG. Este importe que podrán deducir tiene un tope equivalente al mínimo no imponible que aplique para cada año en particular.
- Como beneficio para los trabajadores, podrán acceder a cobertura de una obra social, a una jubilación en el futuro, a vacaciones pagas, a cobrar aguinaldo, el sueldo anual complementario, y a tener un seguro de ART.

Categorías

Existen diversas categorías en las cuáles se puede dar de alta a un empleado de casas particulares según la carga horaria que tenga:

- Las contribuciones al sistema jubilatorio tienen que ser iguales o superiores a la cuota establecida para la categoría de 16 o más horas trabajadas semanalmente. Si las contribuciones abonadas por el empleador no alcanzaran esta suma, el trabajador podrá pagar la diferencia.
- En lo que respecta a la obra social: corresponde la del Personal Auxiliar de Casas Particulares. El trabajador o trabajadora de casas particulares puede elegir otra obra social, si así lo quiera.
- Es importante considerar que, 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 al igual que lo que mencionamos para el tema de la jubilación.

Qué implica ser considerado como trabajo de casas particulares:

- Toda prestación de servicios o ejecución de tareas 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.
- El cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad.

Formas en las que un trabajador o trabajadora puede prestar servicios

Veamos cuales son:

- Tenemos el caso de los y las trabajadoras que prestan tareas sin retiro para un mismo empleador y residan en el domicilio donde cumplen las mismas. Esto significa que el trabajador o la trabajadora vive en el mismo lugar en donde desarrolla sus tareas.
- Luego, tenemos el caso de los y las trabajadoras que prestan tareas con retiro para el mismo y único empleador. En este caso, el trabajador o la trabajadora, no vive en el mismo lugar en donde presta sus servicios, pero tiene solo un empleador que le paga el sueldo, aportes y contribuciones.
- Y, por último, el caso de los y las trabajadoras que prestan tareas con retiro para distintos empleadores. Aquí el trabajador, no vive en la casa en la que presta servicios y además puede tener otros empleadores.

Relaciones laborales no encuadradas

No todas las relaciones laborales pueden ser encuadradas dentro de este régimen de Casas Particulares. Entre ellas están:

- Las personas contratadas por personas jurídicas para la realización de las tareas mencionadas anteriormente. O sea que cuando quien

contrata es una persona jurídica si o si la relación debe enmarcarse en el régimen general establecido por la ley de contrato de trabajo.

- Las personas emparentadas con el dueño de casa, tales como: padres, hijos, hermanos, nietos, entro otros. Esto quiere decir que, por ejemplo, no podríamos tener a nuestra abuela como personal de casas particulares.
- Quienes 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 como podría ser el caso de requerir los servicios de una enfermera o un médico.
- Aquellas contratadas únicamente para conducir vehículos particulares de la familia y/o de la casa.
- Las personas que convivan en el alojamiento con el personal de casas particulares y que no presten servicios de igual naturaleza para el mismo empleador.
- Quienes, además de realizar tareas de índole domésticas, deban prestar otros servicios ajenos a la casa particular u hogar familiar, en actividades o empresas de su empleador.
- Y aquellas personas empleadas por consorcios de propietarios, por clubes de campo, barrios privados u otros sistemas de condominio, para la realización de las tareas descritas anteriormente en las respectivas unidades funcionales.

La LCT y el régimen de personal de casas particulares:

- El contrato de trabajo se presumirá acordado por tiempo indeterminado.
- Debe existir un período de prueba.

Las condiciones que establece la norma respecto del periodo de prueba.

- 30 días para el caso de personal sin retiro

- y de 15 días para el caso de personal con retiro.
- Para el personal que preste servicio por horas, el período de prueba no podrá extenderse más de tres meses.

Al igual que establece la LCT, en este tiempo de prueba, tanto empleado como empleador podrá finalizar la relación sin expresar causa y sin generarse el derecho a indemnización. Además, debemos tener en cuenta que un empleador no podrá contratar a un mismo empleado más de una vez utilizando el período de prueba. Y si lo hace de todas maneras, se presume que no ha existido dicho período.

Extinción del contrato de trabajo

Como en todo contrato de trabajo, hay motivos establecidos por la norma que determinan cuando este puede darse por finalizado. Puesto que son diversos y es importante que los conozcan, les contamos cuales las razones de extinción del contrato de trabajo:

- Por mutuo acuerdo entre el empleado y el empleador. Debe por supuesto de existir un acto formalizado ante la autoridad judicial o administrativa competente.
- Por renuncia del trabajador/a. Es muy importante que quien renuncia lo haga mediante telegrama, carta documento o personalmente ante la autoridad administrativa o judicial.
- Por muerte de la empleada o empleado.
- Por muerte del empleador o empleadora.
- Por jubilación
- Por muerte de la persona cuya asistencia personal o acompañamiento hubiera motivado la contratación.
- Por despido dispuesto por el empleador con o sin causa. Claro está que si el despido es sin causa habrá que abonar una indemnización-
- Por abandono de trabajo del empleado o empleada, en cuyo caso el empleador deberá intimar 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.

En caso de disolución del contrato de trabajo para el régimen de Casas Particulares, al igual que lo regulado por la LCT, se establece que es necesario el aviso previo.

- El preaviso será:
 - i. por el empleado por 10 días
 - ii. y por el empleador, por 10 días cuando la antigüedad en el servicio fuere inferior a un año y de 30 días cuando fuere superior.

Sino no se realiza el preaviso correspondiente:

- El empleado: deberá pagar una indemnización por ello.
- Y cuando sea el empleador quien no dé el preaviso o lo otorgue de manera insuficiente, este se verá obligado a pagar además de la indemnización que corresponda al trabajador por su antigüedad otra indemnización equivalente a la remuneración que hubiere debido abonar en los plazos de preaviso mencionados. Esta es la indemnización conocida como la de preaviso que será de 10 días o 30 días según corresponda.

Derechos de los trabajadores de casas particulares

Esto es importante conocerlo en detalle como profesionales. Por ello, les pedimos que tomen nota y presten atención a lo siguiente. Esto rige tanto para el personal con retiro como para el personal sin retiro:

Los derechos laborales que poseen los trabajadores de casas particulares son:

- La jornada de trabajo no podrá exceder las 8 horas diarias o 48 horas semanales. Podrá establecerse una distribución semanal desigual de las horas de trabajo, en tanto no importe una jornada ordinaria superior a las 9 horas.

- En el caso del personal con retiro que se desempeñe para un mismo empleador, entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a 12 horas.
- En cuanto al descanso semanal el corresponden 35 horas corridas a partir del sábado a las 13 horas.
- Por su parte, la Ropa y elementos de trabajo deberán ser provistos por el empleador.
- Alimentación sana, suficiente y que asegure la perfecta nutrición del personal. Esto va en función de la modalidad de prestación contratada y la duración de la jornada.
- Es Obligación por parte del empleador de contratar a favor del personal un seguro por los riesgos del trabajo conocida como ART. De esta manera, en caso de que el trabajador de casas particulares sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, la aseguradora se hará cargo de la atención médica inmediata, de pagar el sueldo mientras el trabajador esté en tratamiento y de pagar las indemnizaciones que correspondan.
- Con respecto al Sueldo anual complementario, conocido como el SAC y más popularmente como aguinaldo, este 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, el empleado o sus derechohabientes, tendrán derecho a percibir la parte proporcional del sueldo anual complementario devengada en el respectivo semestre.

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

- Reposo diario nocturno de 9 horas consecutivas 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.

Las vacaciones o licencia anual ordinaria de vacaciones pagas

Para calcular la duración, se toma la antigüedad que tenga en el empleo al 31 de diciembre del año al que correspondan.

- En el caso de presentar una antigüedad de 6 meses a 5 años, le corresponderá al trabajador o trabajadora tomarse 14 días corridos.
- En el caso de que la antigüedad vaya de 5 a 10 años, serán 21 días corridos.
- Si la antigüedad va de 10 a 20 años, le corresponderán 28 días corridos
- y para los casos de una antigüedad de más de 20 años, le corresponderán 35 días corridos.

Podría llegar a darse el caso de que el personal con retiro no alcance los 6 meses de trabajo. En ese caso, igualmente le corresponderá gozar de un descanso remunerado que:

- no podrá ser inferior a: 1 día si tiene entre 4 y 7 semanas de trabajo.
- 2 días corridos si tiene entre 8 y 11 semanas.
- 3 días corridos si tiene entre 12 y 15 semanas.
- 4 días corridos si tiene entre 16 y 19 semanas.
- 5 días corridos si tiene más de 20 semanas.

El empleador deberá otorgar las vacaciones del 1 de noviembre de un año al 30 de marzo del siguiente comenzando siempre un primer lunes o primer día semanal de trabajo habitual. El trabajador de casas particulares puede solicitar al empleado que le fraccione los días. No obstante, el empleador debe garantizar un período continuo de licencia de no menos de dos tercios del que corresponde según la antigüedad del trabajador y abonar el importe de vacaciones antes de que el trabajador las inicie.

Embarazo

La persona debe comunicarlo presentando un certificado médico en el que conste la FPP, que es la fecha probable de parto. Y tiene derecho a una licencia de 90 días. Durante la licencia, la empleada conservará su empleo, pero la asignación por maternidad será abonada por ANSES. Esta asignación deberá ser tramitada por la trabajadora en ANSES personalmente.

En lo que respecta a la licencia de 90 días, la misma podrá ser dividida de la siguiente forma:

- 45 días corridos anteriores al parto y hasta 45 días corridos después del mismo.
- O puede optar por 30 días corridos antes y el resto de los días, luego del parto.

Pago de remuneraciones. Preguntas Frecuentes

- ¿Cuándo debe realizarse el pago al trabajador de casa particular?

En días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios. Se puede abonar en efectivo, cheque o transferencia bancaria

- ¿Es para todos los casos igual?

No, depende de si el personal cobra por mes o por jornada. Miren las diferencias

- i. El personal mensualizado tiene derecho a cobrar sus haberes dentro del cuarto día hábil del vencimiento de cada mes calendario.
 - ii. Mientras que, el personal remunerado a jornal o por hora: al finalizar cada jornada o cada semana según se haya acordado con cada trabajador.
- ¿Cómo se pagan las horas extras?

Si el trabajador o trabajadora realiza horas extra, las mismas se deben abonar con un recargo del 50%. Esto se calcula sobre el salario habitual si se tratare de días comunes o un recargo del 100% calculado sobre el salario habitual en días sábados después de las trece horas, en días domingo y feriados.

El recibo de haberes

Debe contener:

- Los datos del Empleador
- Los datos del trabajador
- Luego el detalle del Periodo trabajado
- Y el detalle de la remuneración abonada

Categorías para dar de alta a un trabajador de casas particulares

Estas son:

- Supervisora
- Personal para tareas específicas
- Personal para tareas generales
- Caseros
- Cuidado de personas

Para conocer las remuneraciones para cada una de estas deben hacer es verificar los importes actualizados en el portal de AFIP ingresando a la web oficial del organismo y descargar la escala correspondiente al momento en que se encuentren. Tengan en cuenta que esto sufre modificaciones, por lo que es necesario estar bien informados.

En lo que respecta a los aportes, contribuciones y A.R.T., como ya hemos estudiado, recordamos que los aportes están a cargo del trabajador y las contribuciones están a cargo del empleador.

Es importante que todas las operaciones que realicen las empresas sean contabilizadas para contar con más y mejor información. Además. contabilizando las operaciones relacionadas con sueldos y cargas sociales, además de cumplir con la normativa vigente, vamos a contar con información relacionada con los costos laborales que se afrontan. Lo que es sumamente importante.

La contabilidad de sueldos y cargas sociales

La contabilidad es un conjunto de reglas, documentación y procedimientos destinados a organizar, administrar y orientar el patrimonio de las personas físicas o jurídicas. Una contabilidad para ser considerada eficiente debe contener, o cumplir, con los siguientes requisitos:

- debe permitir conocer el detalle y la composición del patrimonio
- sus registraciones deben ser metódicas y estar ordenadas cronológicamente, en libros y documentación que merezcan fe
- las anotaciones deben reflejar la verdad de los hechos sucedidos
- debe demostrar claramente la relación con terceros
- deben poder apreciarse los resultados económicos obtenidos en cada operación
- debe constituir un eficiente medio de control para juzgar la conducta del propio interesado
- debe servir como elemento de estadística que permita orientar las facturas y actividades de los interesados, fundamentalmente, en la obtención de un incremento patrimonial.

Método de la partida doble

Todos los negocios recurren de alguna manera al registro de sus operaciones a través de la teoría o el método de la partida doble. Este método consiste en que todo activo va a tener una contrapartida de igual monto en el pasivo o en el patrimonio.

Ecuación patrimonial fundamental

La Contabilidad parte de una ecuación algebraica, cuya forma más simple es: **ACTIVO menos PASIVO es igual a PATRIMONIO NETO.**

Veamos en que consiste cada elemento de la ecuación

- El activo es el conjunto de bienes materiales e inmateriales y los derechos que son propiedad de la empresa. Son los bienes necesarios para que la empresa cumpla con su fin.

- Mientras que el PASIVO: son el conjunto de las deudas u obligaciones que la empresa ha asumido, deudas que tiene con terceros. Son los derechos de terceros sobre el activo de la empresa.
- Por último, vamos a mencionar al PATRIMONIO NETO: que es la diferencia entre el activo y el pasivo.

La ecuación patrimonial estática y dinámica

Se conoce como ecuación patrimonial estática es la que se da en el momento de inicio de la empresa, está representado por el aporte de capital inicial de los socios. Al comenzar las operaciones comerciales, se generarán “resultados” que pueden ser positivos o negativos y que afectarán al mismo.

Pero, luego aparece lo que conocemos en contabilidad como ecuación patrimonial dinámica. El comienzo de la actividad comercial, hace que se generen resultados que pueden ser positivos o negativos, ganancias o pérdidas. Estos resultados hacen que la ecuación estática sea en verdad una ecuación dinámica. Si el capital inicial está compuesto únicamente por dinero, se transformará progresivamente a través de las diversas negociaciones o transacciones que realice la empresa.

Entonces podemos afirmar que el activo es igual al pasivo más el patrimonio más las ganancias menos las pérdidas. Re expresando esta ecuación para que nos queden todos los términos positivos, obtenemos: activo más pérdidas es igual al pasivo más el patrimonio más las ganancias.

Cuenta contable

Son los instrumentos básicos de la registración contable y se utilizan para exponer en un libro comercial, llamado libro diario, las operaciones que vayan acaeciendo en la empresa. Podemos definir a la cuenta como la *agrupación de conceptos con características similares u homogéneas que integran el patrimonio y los resultados*. Por ejemplo:

- Casas, departamentos, locales, propiedades en general: son INMUEBLES.

- Los autos, camiones o motos: son RODADOS.
- Los sweaters para vender: son MERCADERÍA.

Una cuenta tiene dos caras: el debe y el haber. Las cuentas de activo, por ejemplo, crecen por el debe y disminuyen por el haber. Por su lado, las cuentas del pasivo, crecen por el haber pero disminuyen por el debe.

- Cuando registramos una partida en el DEBE (débito), se dice que estamos DEBITANDO la cuenta.
- Cuando registramos una partida en el HABER (crédito), se dice que estamos ACREDITANDO la cuenta.
- La diferencia entre los débitos y créditos de una cuenta representa el SALDO.
- Si la suma de los débitos es mayor que la suma de los créditos, el saldo es DEUDOR.
- Si la suma de los créditos es mayor que la suma de los débitos, el saldo es ACREEDOR.
- Si la suma de los débitos es igual a la suma de los créditos, la cuenta estará SALDADA.

Volviendo entonces al método de la partida doble, diremos que es el método de registración utilizado por la contabilidad para registrar las operaciones comerciales. Parte de la base de que todo asiento se registra una o más partidas deudoras y acreedoras. Vale decir, en todo asiento existe una doble registración de partidas: una o unas deudoras y otra u otras acreedoras. Como condición inexcusable de exactitud, el importe de las partidas deudoras debe coincidir con el de las partidas acreedoras. $ACTIVO + PERDIDAS = PASIVO + PATRIMONIO NETO + GANANCIAS$.

Es decir que no puede existir deudor sin acreedor, ni acreedor sin deudor. Por la propia naturaleza de la partida doble, en todo asiento debe existir, por lo menos, una partida deudora y otra acreedora por cantidades equivalentes.

Criterios para clasificar a las cuentas

Existen diversos, pero el criterio más significativo es el que las agrupa por su naturaleza. De acuerdo a esta clasificación, las cuentas pueden agruparse en los siguientes grupos:

- **PATRIMONIALES:** reflejan los distintos componentes del patrimonio de un ente.
- **DE RESULTADOS:** muestran las variaciones cuantitativas que se producen en el patrimonio de un ente.
- **REGULARIZADORAS O CORRECTORAS:** llevan el valor de las cuentas que están corrigiendo a un importe más cercano a la realidad económica.

A su vez, dentro de las cuentas patrimoniales, podemos encontrar:

- Las cuentas de **ACTIVO:** que representan los bienes tangibles e intangibles y derechos a favor del ente. Las cuenta activo que podemos utilizar al realizar asientos relacionados con sueldos son, por ejemplo:
 - i. la cuenta banco, si pagamos por transferencia,
 - ii. o la cuenta caja si pagamos en efectivo.

En este caso, ambas cuentas se acreditan porque su saldo disminuye. Y recuerden que las cuentas del activo disminuyen por el haber.

- Las cuentas de **PASIVO:** que representan las deudas y obligaciones a cargo del ente. Las Cuentas del pasivo que podemos utilizar al realizar asientos relacionados con sueldos son, por ejemplo:
 - i. la cuenta sueldos a pagar
 - ii. o cargas sociales a pagar.

En este caso, ambas cuentas se acreditan porque su saldo aumenta. Y recuerden que las cuentas del pasivo aumentan por el haber.

Luego, tenemos las cuentas de PATRIMONIO NETO: que representan el capital y los resultados de los ejercicios económicos. En este caso, tanto los sueldos como las contribuciones patronales, representan un costo, un resultado negativo. Y los resultados negativos aumentan por el debe, por lo tanto, se debitan.

Dentro de las cuentas de resultado, podemos encontrar:

- Las cuentas de Resultado POSITIVO (o GANANCIA): producen un aumento en el patrimonio neto del ente. No sería el caso de un asiento de sueldos.
- Las cuentas de Resultado NEGATIVO (o PÉRDIDA): producen una disminución en el patrimonio neto del ente. Este sí sería el caso de nuestros asientos de sueldos.

Por último, dentro de las regularizadoras, podemos encontrar:

- Las cuentas REGULARIZADORAS DEL ACTIVO
- Las cuentas REGULARIZADORAS DEL PASIVO
- Las cuentas REGULARIZADORAS DEL PATRIMONIO NETO

Con todo esto que hemos aprendido podemos decir que las cuentas de sueldos van a ser cuentas de resultado negativo mientras que sueldos a pagar será una cuenta del pasivo.

Secuencia contable en general

Esta secuencia contable, contiene los siguientes ítems:

- El suceso del HECHO ECONOMICO: que es la actividad económica generadora del registro contable, como ser la compra, venta, pago, cobro, depósito, etc.

¿Cuál sería en nuestro caso el hecho económico? La prestación efectiva del servicio por el trabajador y el devengamiento del sueldo.

- La existencia de un DOCUMENTO COMERCIAL: que es el registro escrito de las operaciones comerciales realizadas, como ser factura, recibo, nota de débito, nota de crédito, etc.

¿Cuál sería en nuestro caso el documento que respalda la operación? Por un lado, tendremos los recibos de sueldo, por otro, las declaraciones juradas de cargas sociales y sindicales junto con el comprobante de pago de las mismas.

- Un asiento en el LIBRO DIARIO: aquí se registran ordenada y cronológicamente las operaciones realizadas. Es decir que los asientos que estudiaremos
- El traspaso al LIBRO MAYOR: que es la suma del libro diario que permite determinar el saldo de cada una de las cuentas contables.
- La obtención de un BALANCE DE SUMAS Y SALDOS: que muestra todas las cuentas abiertas en el libro mayor desde que comenzó el ejercicio económico.
- Los AJUSTES: que son los asientos que se realizan cuando no coinciden los saldos contables (Balance de Sumas y Saldos o Mayores) con los saldos reales.
- El BALANCE GENERAL: el que está compuesto de 4 estados principales, situación patrimonial, estado de resultados, flujo de efectivo y patrimonio neto.