

GUÍA DEL JÓVEN PROFESIONAL

VERSIÓN 7.0.



“ASPECTOS BASICOS DEL REGIMEN DE EMPLEADAS DOMESTICAS”

- **Guzmán, Julieta Daniela**
julietaguzman024gmail.com
- **CP Marín Berenguer, Juan Diego**
diegomarin.cp@gmail.com

AÑO 2020



TABLA DE CONTENIDOS

1. OBJETIVOS	3
1.1. Objetivo General del Trabajo.....	3
1.2. Objetivos Específicos del Trabajo.....	3
2. MARCO TEORICO	3
3. DESARROLLO.....	4
4. CONCLUSIONES	26
4.1. Recomendaciones:	27
5. BIBLOGRAFIA	27



1. OBJETIVOS

1.1. Objetivo General del Trabajo

Presentar nociones básicas del régimen de personal de casas particulares y así ayudar al joven profesional.

1.2. Objetivos Específicos del Trabajo

Mostrar el procedimiento de liquidación de sueldos del personal de casas particulares, así como las variables a tener en cuenta.

2. MARCO TEORICO

- ❖ Ley 26.844
- ❖ Decreto Ley N° 326/56
- ❖ Ley 20.744
- ❖ Decreto Ley N° 390/76

3. DESARROLLO

❖ HISTORIA DEL SERVICIO DOMESTICO

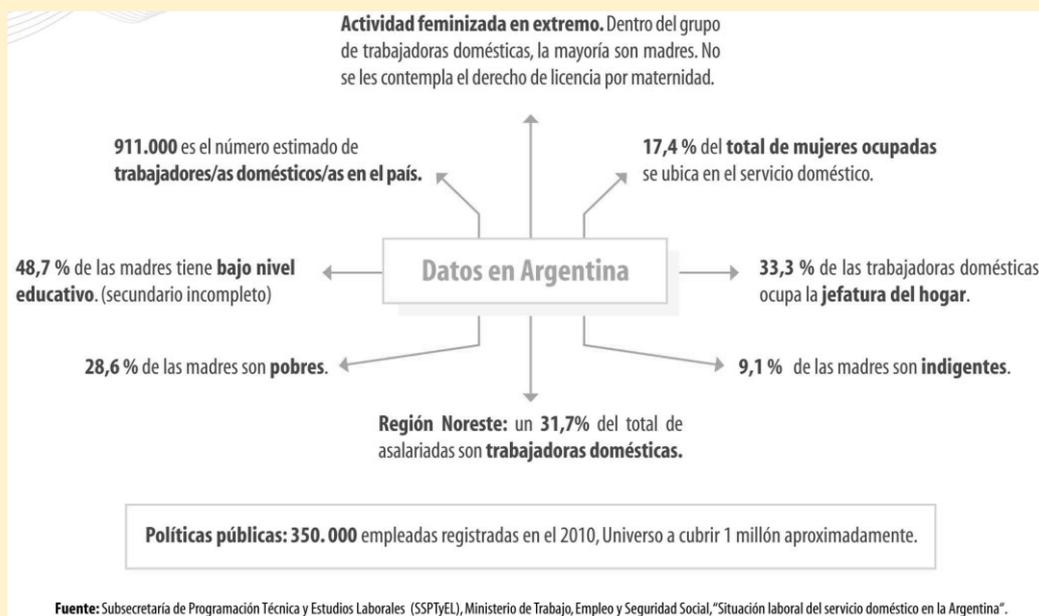
Partiendo de las palabras formuladas en la definición de la OIT: “El trabajo doméstico hunde sus raíces en la historia de la esclavitud, el colonialismo y otras formas de servidumbre”; semióticamente nos remite a la sujeción, a la sumisión, a la subordinación y también a la obligación y a la carga; asimismo, a la dedicación y la responsabilidad.

El trabajo de servicio doméstico remunerado es desempeñado tradicionalmente por mujeres con baja calificación, muchas que no terminaron la escuela, provenientes de hogares en situación de pobreza, quienes con ese empleo esperan encontrar una solución a su situación personal y laboral.

Una gran parte, en nuestro país, son mujeres en situación de pobreza, solas, jefas de hogar, con hijos/as menores a su cargo, quienes “optan” por este empleo porque pueden, en mayor o menor grado, adecuar sus horarios y lugares de trabajo de acuerdo con sus responsabilidades familiares

ACTIVIDAD FEMINIZADA

- 17,4 % del total de mujeres ocupadas se ubica en el trabajo doméstico.
Dentro del grupo de trabajadoras domésticas la mayoría son madres:
- 28,6 % de estas madres son pobres.
- 9,1 % de estas madres son indigentes.
- 48,7 % de estas madres tienen bajo nivel educativo.





❖ LEGISLACION

El trabajo doméstico es una labor que históricamente ha sido ejecutada por mujeres con enormes carencias sociales y económicas. En la Argentina, hasta 2013 la situación de estas trabajadoras estuvo signada por la permanencia de un decreto-ley sumamente restrictivo en cuanto a derechos.

En nuestras sociedades el trabajo doméstico y las tareas de cuidado han estado caracterizados por condiciones laborales sumamente vulneradoras de derechos básicos.

Después de sesenta años de debate internacional, en junio del año 2011 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó un Convenio Internacional – numerado “Convenio N° 189”– que considera la necesidad de implementar el trabajo decente para las personas que se desempeñan como trabajadoras domésticas. Allí se promueve la equiparación de los derechos de este sector con los del resto de las/los trabajadoras/es. En el caso de la normativa Argentina, ese mismo debate se intensificó a partir del año 2010, y se vio especialmente impulsado a raíz de la aprobación del mencionado Convenio de la OIT, de la presión de algunos sindicatos, de varias organizaciones de la sociedad civil – incluidas algunas de mujeres migrantes– y de la comunidad académica. Es así como en marzo de 2013 se sancionó la Ley 26.844/13 –denominada Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares– y al mes siguiente fue promulgada. En el año 2014 Argentina reglamentó dicha Ley por medio del decreto 467/14, y ratificó el Convenio internacional.

El Convenio 189 de la OIT y la ley 26.844 de la Argentina incluyen similares tareas dentro del denominado “trabajo doméstico”. Específicamente, el Convenio internacional define el trabajo doméstico como “el trabajo realizado para o dentro de un hogar o varios hogares”. Eso incluye tareas de limpieza en las casas, cocinar, lavar y planchar la ropa, el cuidado de los niños, ancianos o enfermos de una familia, así como la jardinería, la vigilancia de la casa, desempeñarse como chofer de la familia, e incluso el cuidando los animales domésticos. Por su parte, la Ley argentina explicita que “se considerará trabajo en casas particulares a toda prestación de servicios o ejecución de tareas de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas del hogar. Se entenderá como tales también a la 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”.

Estimaciones realizadas por Groisman y Sconfienza para las principales áreas urbanas de la Argentina a partir de la Encuesta Permanente de Hogares permiten conocer que para los años 2008 y 2012 ellas seguían representando alrededor del 17% de la Población Económicamente Activa (PEA) femenina ocupada. Por otra parte, y en cuanto a su composición etaria, entre 2004 y 2012 se ha profundizado la preponderancia de mujeres en edad adulta. Para 2012, cerca de la mitad tenía entre 30 y 49 años, mientras que algo más del 30% tenía más de 50 años, y sólo una de cada 5 tenía menos de 30 años.

Otro aspecto en el cual las empleadas del hogar se han encontrado ampliamente en desventaja es en el salario. Para 2012, según Groisman y Sconfienza las



trabajadoras no registradas percibían una remuneración de alrededor del 50% de la que obtenían quienes estaban registradas. Asimismo, la remuneración de las trabajadoras no registradas alcanzaba a alrededor del 20% de la que perciben en promedio los asalariados registrados del conjunto de la economía.

DEL VIEJO RÉGIMEN A LA NUEVA LEY: LAS PRINCIPALES MODIFICACIONES DE LA LEGISLACIÓN ARGENTINA

Consolidar los cambios normativos que se gestaron recientemente no fue tarea fácil. Desde 1956 existía el Régimen del Servicio Doméstico (RSD) –sancionado durante la dictadura militar de Pedro E. Aramburu– compuesto por el Decreto Ley 326/56 y el Decreto Reglamentario 7.979/56. Dicho Régimen establecía serias diferencias entre el servicio doméstico y el resto de los trabajos, excluyendo a estas trabajadoras de la mayoría de los beneficios legales y de la seguridad social.

Además, se encontraba por fuera de la normativa laboral (denominada Ley de Contrato de Trabajo-LCT). Su distinción empezaba desde la forma en que la ley nombraba a esta labor: “servicio” en lugar de trabajo.

El estar excluida de la LCT no es una cuestión menor, ya que esta normativa contempla un sistema de protección legal especial, donde el Estado tiene el poder de regular la relación que nace por naturaleza desigual, con el fin de vigilar los abusos, el régimen prestacional y de seguridad social. Bajo la LCT el Estado puede, entre otras cosas, presumir la relación de contrato laboral, hacer inspecciones, revisar los aportes de las y los trabajadores y sancionar por el incumplimiento de derechos.

La mencionada exclusión estaba en flagrante contradicción con la misma LCT.

Esta última estipula que las condiciones que configuran una “relación de trabajo” están dadas cuando una persona “realice actos, ejecute obras o preste servicios en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen” (art.22 Ley 20.744).

A partir de lo anterior, puede concluirse que las personas que trabajan en casas particulares se encuadran perfectamente bajo los supuestos de la “relación de trabajo”, ya que prestan un servicio, bajo la dependencia voluntaria y recibiendo una remuneración por su labor.

En el año 2013 se derogó el RSD (Régimen del Servicio Doméstico) y se sancionó la Ley 26.844/13 que da entidad al nuevo Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. A comienzos de 2014 dicha Ley se reglamentó por medio del Decreto 467/14, el cual operativiza la mayoría de las cuestiones consignadas en la ley. Esta nueva norma opta por continuar considerando al trabajo doméstico bajo un régimen independiente, distinto del resto de trabajadores/as, pero equipara en la mayoría de los derechos a la Ley Contrato de Trabajo.

❖ SINDICATO



El sindicato que representa al personal de casas particulares es la UNION PERSONAL AUXILIAR DE CASAS PARTICULARES (U.P.A.C.P) se encuentra emplazado en la calle San Luis 74 este en nuestra provincia.

❖ NOCIONES GENERALES

○ ¿Por qué registrar al personal doméstico?

Registrar a la trabajadora de casa particular (trabajadora doméstica) le garantiza el acceso a los beneficios de la Seguridad social, por ejemplo, una futura jubilación, y le brinda la posibilidad de contar con las diversas licencias previstas, entre ellas la de maternidad, así como la cobertura por accidentes de trabajo.

Además de ser una responsabilidad jurídica, registrar a la trabajadora te protege como empleador, entre otras cosas, de sufrir posibles demandas legales vinculadas con aportes no realizados, de los costos derivados de eventuales accidentes de trabajo y de multas indemnizatorias debidas a la identificación del trabajo informal.

Adicionalmente, si tu trabajadora está registrada, el Estado, a través de la ANSES, se hace cargo de los gastos de eventuales licencias por maternidad. Y, si abonas viáticos, este gasto se reduce, dado que las trabajadoras registradas gozan de importantes descuentos en el transporte público mediante el uso de la tarjeta Sube.

No obstante es deducible en el impuesto a las ganancias.

❖ REGISTRO: ALTA

○ ¿Quién, donde y cuando debo registrar al personal de casas particulares?

Es responsabilidad de los empleadores registrar a todas las trabajadoras, independientemente de las horas que trabajen.

El registro se realiza en AFIP, y siempre es el empleador el que debe realizar el registro. El personal de casas particulares no debe inscribirse como monotributista y emitir factura a quien le presta servicios, es el empleador quien lo tiene que registrar a su cargo como empleado que es.

La relación laboral empieza desde el día en que registras a la trabajadora en la AFIP, y ese mismo día comienza el período de prueba, que consiste en:

- 30 días para el personal “sin retiro”,
- 15 días de trabajo efectivo para el caso de las trabajadoras “con retiro”, mientras no se superen los tres meses.

○ ¿Qué documentación necesito para registrar al personal de casas particulares?

1. El empleador debe contar con clave fiscal para poder acceder a AFIP



2. Fotocopia de DNI de la persona que va a ser dada de alta como personal de casas particulares.
3. Constancia de CUIL
4. Domicilio real de el/la trabajadora
5. Obra social (si el/la trabajadora no tuviera obra social, el sistema por defecto le asignara la obra social del personal de casas particulares)
6. Saber si está o no jubilada
 - ¿Cómo es el trámite para hacer la alta?

Es un trámite 100% digital y rápido. Los pasos a seguir son los siguientes:

1. Ingresar a www.afip.gob.ar con CUIT y clave fiscal
2. Adherir e ingresar al servicio “Personal de casas particulares”
3. En la pantalla colocar “COMENZAR ALTA”
4. Colocar el CUIL de el/la trabajadora. El sistema mostrara los datos asociados a ese número de CUIL.
5. Confirmar los datos de la trabajadora.
6. Detallar las características del trabajo que desempeñara el/la persona (Tipo de trabajo, horas semanales, modalidad de pago, remuneración pactada, modalidad de trabajo, fecha de ingreso, y si es o no temporal).
7. Declarar la dirección en la que se va a realizar el trabajo.
8. Confirmar la alta.
9. Imprimir la constancia del alta, entregar una copia al empleado y conservar otra como empleador. Deben firmarse ambas copias.

❖ MODALIDADES DE CONTRATACION

- Contrato de trabajo:

El contrato de trabajo para el personal de casas particulares tendrá libertad de formas y se presumirá acordado por tiempo indeterminado.

- Periodo de prueba:

El período de prueba del contrato será:

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

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

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

- ¿Qué modalidades de contratación existen?

Existen dos modalidades distintas:



1. Trabajadores “con retiro”
2. Trabajadores “sin retiro”

○ ¿Qué categorías existen?

Las categorías son las siguientes:

- **Supervisor y supervisora:** coordina y controla las tareas efectuadas por dos o más personas a su cargo;
- **Personal para tareas específicas:** cocineros y cocineras contratados en forma exclusiva para desempeñar esa labor, y toda otra tarea del hogar que requiera especial idoneidad del personal;
- **Caseros y caseras:** personal que presta tareas inherentes al cuidado general y preservación de una vivienda, donde habita debido a su actividad y por el contrato de trabajo;
- **Asistencia y cuidado de personas:** comprende la asistencia y el cuidado no terapéutico de personas, tales como: personas enfermas, con discapacidad, niños, niñas y 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.

❖ PAGO

○ Remuneración vigente:

Escala de salarios para el personal con retiro y sin retiro desde mayo 2020

Categoría	Monto por hora		Monto por mes	
	Con retiro	Sin retiro	Con retiro	Sin retiro
Supervisora	\$ 174,50	\$ 191	\$ 21.818,50	\$ 24.303,50
Personal para tareas específicas	\$ 165	\$ 181	\$ 20.270,50	\$ 22.564,50
Caseros	\$ 155,50	\$ 155,50	\$ 19.777	\$ 19.777
Cuidado de personas	\$ 155,50	\$ 174,50	\$ 19.777	\$ 22.039,50
Personal para tareas generales	\$ 144,50	\$ 155,50	\$ 17.785,50	\$ 19.777

○ Lugar, plazo y momento del pago:

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 del trabajador y/o por depósito bancario sin costo alguno para el personal. Lo más habitual es el pago sea realizado en efectivo.



Se debe 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.

Deberás abonar al personal que prestare servicios en horas extras:

- 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 domingo y feriados.

- Adicional por zona desfavorable:

Existe un adicional por zona desfavorable que es equivalente a un 25% sobre el salario mínimo de cada categoría y será para aquellos que presten servicios en las provincias de:

- La Pampa
- Rio Negro
- Chubut
- Neuquén
- Santa Cruz
- Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur
- Buenos Aires solo partido de Patagones

- ¿Qué pasa si la trabajadora o el trabajador realiza tareas incluidas en mas de una categoría?

Va a quedar comprendido en la que le resulte la principal que desempeñe con habitualidad.

- Aguinaldo

¿Cuándo se abona?

SE ABONA a la finalización de los semestres de junio y diciembre.

¿Cómo se calcula?

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 (Ley de Contrato de Trabajo). Ejemplo: Si solo trabajó 4 meses 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.

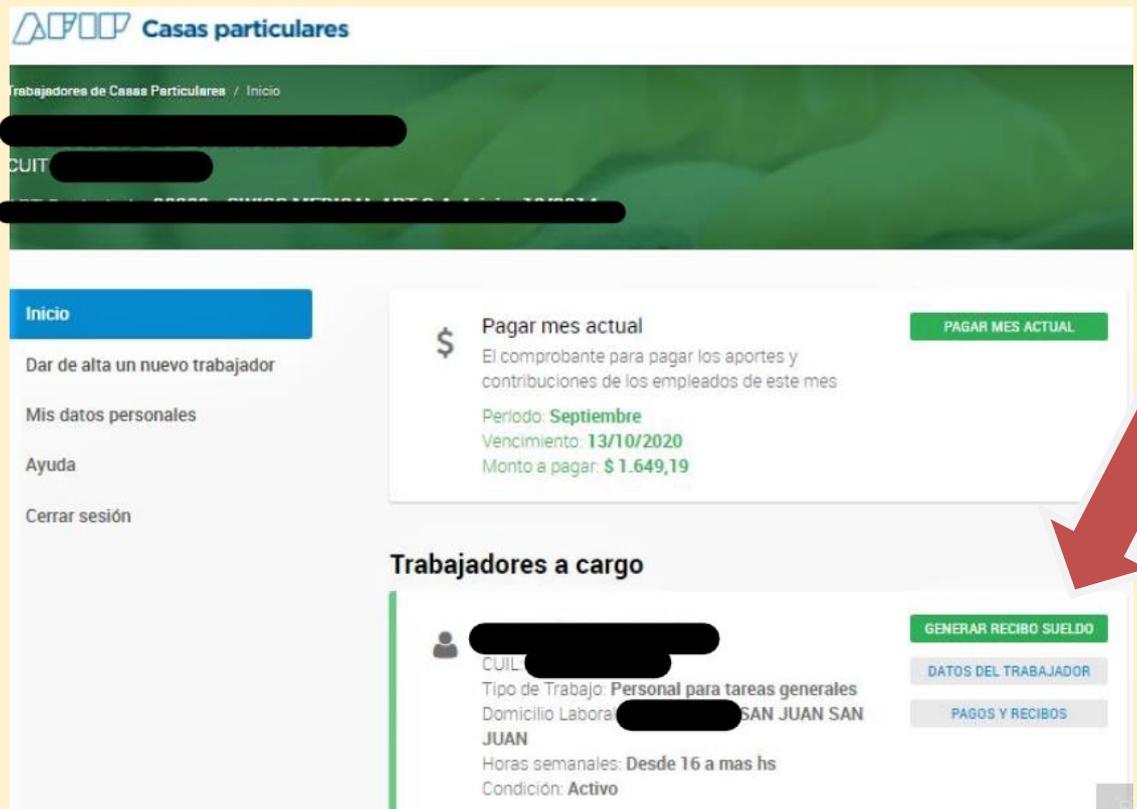
❖ RECIBO

○ Pasos para la generación del recibo:

1. Ingreso a WWW.AFIP.GOB.AR con CUIT y clave fiscal del empleador
2. Ingreso al servicio “Casas Particulares”



3. Selecciono “Generar Recibo”



4. Selecciono el Periodo a liquidar
5. Selecciono Modalidad de liquidación (Diaria, Semanal, Mensual o quincenal)
6. Controlo que el periodo a liquidar sea desde el primer día al último del mes que quiero a menos que vaya a liquidar un periodo menor.
7. Completo la Remuneración bruta que le corresponde.
8. Coloco el equivalente en horas mensuales.
9. Agrego los conceptos que me sean necesarios, los cuales pueden ser:
 - a) Vacaciones



- b) Viáticos
 - c) Gratificaciones
 - d) Zona desfavorable
 - e) Presentismo
 - f) Descuento Aportes de Obra social
 - g) Indemnización
 - h) Otros
10. Coloco el importe correspondiente a cada uno de los conceptos adicionales que haya seleccionado.
 11. Coloco alguna observación necesaria.
 12. Por ultimo coloco el número de comprobante de pago en caso de ya haber pagado las leyes sociales.

Generar recibos de sueldo
Genera los recibos de sueldos de tus empleados

Datos del alta del trabajador

Tipo de trabajo (categorial): **Personal para tareas generales** Condición: **Activo**

Modalidad de trabajo: **Mensual** Horas semanales: **Desde 16 a mas hs**

Para modificar estos datos tenés que ir a [datos del trabajador](#)

Se completaron los datos en base al último recibo de sueldo que generaste para este trabajador. Si es necesario podés cambiarlos.

Datos del periodo a pagar
Recordá que es a mes vencido

Periodo: **Ago 2020** Modalidad de Liquidación: **Diaria**

Desde: **01/08/2020** Hasta: **31/08/2020**

Remuneración (del 01 al 31/08/2020): **4186** Horas trabajadas (del 01 al 31/08/2020):

[Categorías profesionales y los escalos salariales](#)

Adicionales y Descuentos

AGREGAR CONCEPTOS

13. Genero el recibo.

- ¿Cómo debe ser generado?

El recibo será confeccionado en doble ejemplar y el empleador debe entregar uno de ellos, con su firma, al trabajador.

❖ APORTES, CONTRIBUCIONES Y ART:

- Aportes y contribuciones:

Los aportes están a cargo del trabajador/a y las contribuciones están a cargo del empleador. Los importes mensuales a pagar en concepto de aportes y de



contribuciones se determinan dependiendo de las horas semanales trabajadas y la condición de los trabajadores (activo o jubilado).

POR CADA TRABAJADOR ACTIVO:

Mayor de 18 años:

Horas trabajadas semanalmente	Importe pagar	Importe de cada concepto que se paga		Cuota riesgos del trabajo
		Aportes	Contribuciones	
Menos de 12	\$ 325,31	\$ 84,49	\$ 29,82	\$ 211
Desde 12 a menos de 16	\$ 554,18	\$ 156,55	\$ 59,63	\$ 338
16 ó más	\$ 1.649,19	\$ 1.041,22	\$ 86,97	\$ 521

Menor de 18 años pero mayor de 16 años:

Horas trabajadas semanalmente	Importe pagar	Importe de cada concepto que se paga		Cuota riesgos del trabajo
		Aportes	Contribuciones	
Menos de 12	\$ 295,49	\$ 84,49	\$ -	\$ 211
Desde 12 a menos de 16	\$ 494,55	\$ 156,55	\$ -	\$ 338
16 ó más	\$ 1.562,22	\$ 1.041,22	\$ -	\$ 521

Por cada trabajador jubilado:

Horas trabajadas semanalmente	Importe pagar	Importe de cada concepto que se paga		Cuota riesgos del trabajo
		Aportes	Contribuciones	
Menos de 12	\$ 240,82	\$ -	\$ 29,82	\$ 211
Desde 12 a menos de 16	\$ 397,63	\$ -	\$ 59,63	\$ 338
16 ó más	\$ 607,97	\$ -	\$ 86,97	\$ 521



○ ART

La A.R.T es un servicio que debés elegir y estás obligado a pagar. De lo contrario, la Superintendencia de Riesgo de Trabajo, por sorteo, asignará una de oficio. En ambos casos tenés que firmar un contrato con la ART.

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

La atención médica inmediata.

Pagar el sueldo mientras el trabajador esté en tratamiento.

Pagar las indemnizaciones que correspondan.

○ Obra social:

La Obra Social de la actividad es la del Personal Auxiliar de Casas Particulares. El beneficiario, si lo desea, podrá elegir otra realizando el trámite de cambio de Obra Social en la sede o delegación de la Obra Social elegida.

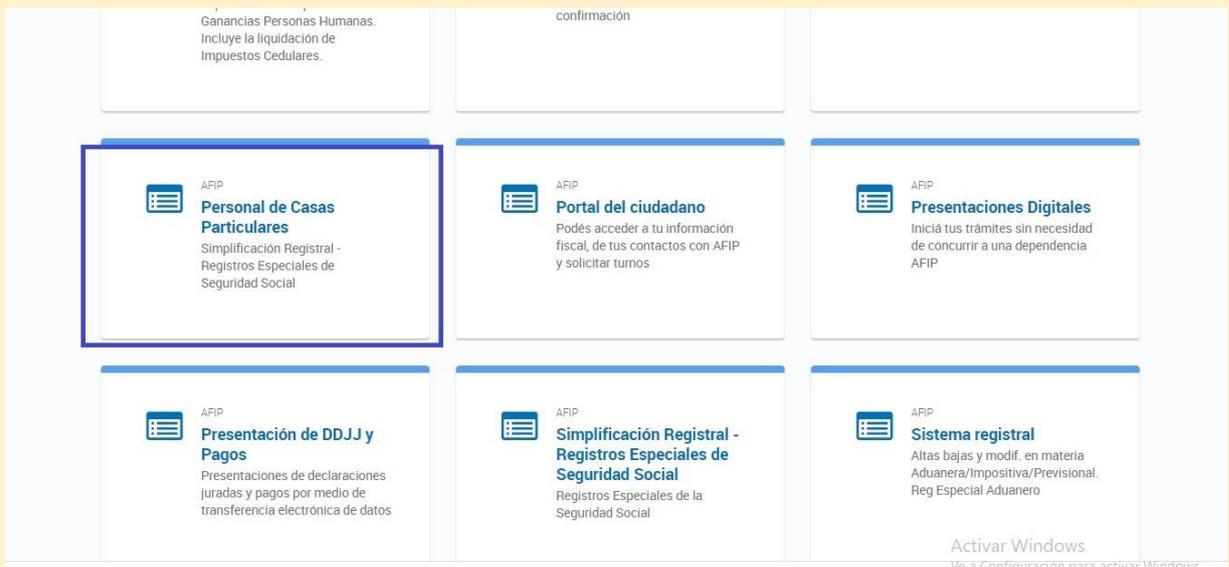
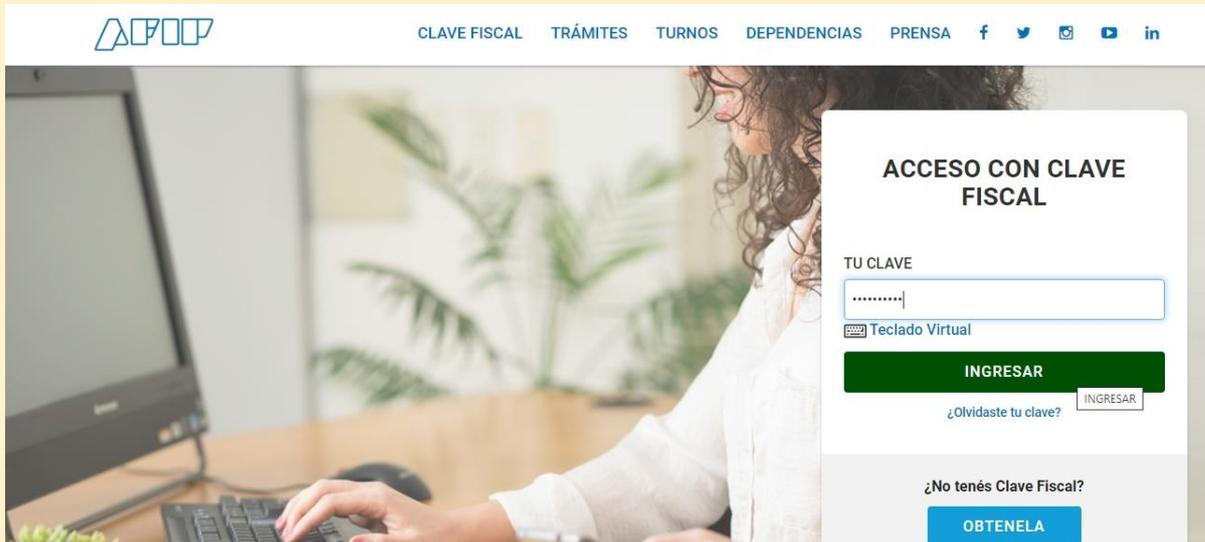
Para tener acceso a las prestaciones, los aportes de obra social tienen que ser iguales o superiores a la cuota establecida para la categoría 16 o más horas trabajadas semanalmente (\$689.-).

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

- Atención médica
- Internación
- Medicamentos



- GENERAR EL VEP:





Trabajadores de Casas Particulares / Inicio

CUIT:

ART Contratada: **00060 - LA SEGUNDA** Inicio: **05/2019**

- Inicio
- Dar de alta un nuevo trabajador
- Mis datos personales
- Ayuda
- Cerrar sesión

\$ Pagar mes actual PAGAR MES ACTUAL

El comprobante para pagar los aportes y contribuciones de los empleados de este mes

Período: **Julio**
Vencimiento: **10/08/2020**
Monto a pagar: **\$ 325,31**

\$ Pagar Deudas VER Y PAGAR DEUDAS

Generar el comprobante para pagar deudas.

Tenés una deuda

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows

Casas particulares

Trabajadores de Casas Particulares / Inicio

CUIT:

ART Contratada: **00060 - LA SEGUNDA** Inicio: **05/2019**

- Inicio
- Dar de alta un nuevo trabajador
- Mis datos personales
- Ayuda
- Cerrar sesión

\$ Pagar mes actual

Generar el volante electrónico de pago (VEP) para abonar los aportes, contribuciones y ART de este mes.

	Empleado	Horas semanales	Condición del empleado	Vencimiento	Monto
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="text"/>	Menos de 12 horas	Casas Partic. - Pago Mensual - Activo	10/08/2020	\$ 325.31
	PAGO TOTAL				\$ 325.31



Si las horas semanales o la condición de algún empleado no es la correcta debes modificarlo desde [los datos de cada trabajador](#)

Medio de pago
Selecciona la forma de pago

Pago Electrónico Pago Manual

Podés pagar con Tarjeta de Crédito:

VISA

O generar un Volante Electrónico de Pago (VEP).
Para generar el VEP, seleccioná una entidad de pago:

GENERAR VOLANTE DE PAGO

Casas particulares

Trabajadores de Casas Particulares / Inicio

CUIT:

ART Contratada: **00060 - LA SEGUNDA** Inicio: **05/2019**

Inicio

Dar de alta un nuevo trabajador

Mis datos personales

Ayuda

Cerrar sesión

Generaste un VEP

El VEP ya fue enviado a la entidad de pago que seleccionaste.
Ahora podés hacer el pago a través de internet.

Detalle del VEP

Medio de pago elegido	Total a pagar
Red Link	325,31

Pasos siguientes obligatorios:

- 1 Realizá el pago electrónico.
- 2 Generá el recibo de sueldo correspondiente a este período.

PAGAR **VOLVER AL INICIO**



- PAGO DEL VEP POR HOMEBANKING:

Banco San Juan PERSONAS ▾ EMPRESA ▾ 4U TIENDA CLIC INSTITUCIONAL ▾ TURNOS Online Banking ▾

Préstamos Personales

Crédito para mi y trabajadores a

Decreto N° 332/2020 (Y MODIFI)

Más info

BANCA ELECTRÓNICA

- Home Banking **Ingresar**
- Empresa Básico Ingresar [Click Aquí](#)
- Empresa Plus Ingresar
- Portal Empresas Ingresar

- ↳ Visa Home
- ↳ Consultas Mastercard
- ↳ Comercios QR

Mi Solución Préstamos Personales

<https://hb.redlink.com.ar/bsj/login.html#inline-Blanqueo de PIN...>

Preguntas Frecuentes Información de Home Banking Términos y Condiciones Seguridad del Sistema

Banco San Juan

Usuario

INGRESAR

¿NUEVO EN HOME BANKING?
Desbloqueo de usuario Blanqueo de Clave

Tu banco en Modo ON

Para una correcta visualización de su Home Banking, por favor utilice alguno de los navegadores compatibles: Internet Explorer 11 o Edge, Chrome 52, Mozilla Firefox 47, Safari 9.0 o versiones posteriores de los navegadores antes mencionados.

¡IMPORTANTE! Recuerde que esta Entidad no envía correos electrónicos (e-mail) ni realiza llamados telefónicos para solicitar cambio o confirmación de datos personales (nro de cuenta, nombre de usuario, clave de acceso). Red Link S.A. en ningún caso se comunicará con Ud. requiriéndole este tipo de información.

Link CertiSur

javascript:ingresar();



Preguntas Frecuentes Información de Home Banking Términos y Condiciones Seguridad del Sistema

Banco San Juan

Ingrese con Teclado Virtual

Clave
.....

INGRESAR

¿NUEVO EN HOME BANKING?
Desbloqueo de usuario Blanqueo de Clave

Tu banco en Modo ON

Para una correcta visualización de su Home Banking, por favor utilice alguno de los navegadores compatibles: Internet Explorer 11 o Edge, Chrome 52, Mozilla Firefox 47, Safari 9.0 o versiones posteriores de los navegadores antes mencionados.

IMPORTANTE: Recuerde que esta Entidad no envía correos electrónicos (e-mail) ni realiza llamados telefónicos para solicitar cambio o confirmación de datos personales (nro de cuenta, nombre de usuario, clave de acceso). Red Link S.A. en ningún caso se comunicará con Ud. requiriéndole este tipo de información.

javascript(ingresar);

Preguntas Frecuentes Operaciones Disponibles Seguridad del Sistema Mapa del Sitio Opciones Personales Contacto Salir

Bienvenido, [Nombre] Última entrada 04/03/2020 09:58

Cuentas Consultas Saldos

Saldos

Consultas

Tipo de Cuenta	Moneda	Estado	Nro de Cuenta	Saldo*	Acuerdo
Caja de Ahorro	\$	CPD			-
Caja de Ahorro	\$	CANP			-

Saldo Total en \$ [Monto] Saldo Total en US\$ Sin Datos

*\$E.U.O.
 *CANP: Cuenta abierta no primaria
 *CR: Cuenta restringida
 *CPD: Cuenta primaria doméstica
 *CPR: Cuenta restringida primaria
 *CRE: Cuenta primaria exterior
 *CPG: Cuenta primaria global

Imprimir Descargar

Otras Gestiones Digitales

Preguntas Frecuentes Operaciones Disponibles Seguridad del Sistema Mapa del Sitio Opciones Personales Contacto Salir

Bienvenido, [Nombre] Última entrada 04/03/2020 09:58

Pagos Operaciones VEP

Saldos

AFIP - VEP Pendientes (SETI Pagos)

VEP Cuenta

Volantes Electrónicos de Pago generados por Usted
 CUIT [Monto]

Volantes Electrónicos de Pago generados por otra persona, cuya CUIT/CUIL es [Monto] ?

Importante: Al presionar ACEPTAR, el sistema le mostrará los VEP's vigentes aún no cancelados. Los VEP's vencidos son dados de baja automáticamente.

Aceptar

Confirmar y pagar VEP



- Pagos
- Consultas
- Operaciones
- Pagar
- Agenda de Pagos
- VEP
- Dar Baja VEPs Usuario
- Debin
- Compras
- Préstamos
- Tarjetas de Crédito
- Inversiones
- Seguros
- Servicios AFIP
- Productos Pre-Aprobados
- Segundo Factor

AFIP - VEP Pendientes (SETI Pagos)

VEP Cuenta

Volantes Electrónicos de Pago generados por Usted
Cuit

Volantes Electrónicos de Pago generados por otra persona, cuya CUIT/CUIL es

Importante: Al presionar ACEPTAR, el sistema le mostrará los VEP's vigentes aún no cancelados. Los VEP's vencidos son dados de baja automáticamente.

Aceptar

Volantes Electrónicos de Pago aún no cancelados generados por la CUIT

Nro. Vep	Fecha Expiración	Form	Importe	Descripción Pago	Cuit Contribuyente	Concepto	Sub Concepto
728810592	04/08/2020	1028	325.31	Casas Partic. - Pago Mensual - Activo	<input type="text" value=""/>	OBLIGACION MENSUAL/ANUAL	OBLIGACION MENSUAL/ANUAL

Imprimir Descargar

- Operaciones
- Pagar
- Agenda de Pagos
- VEP
- Dar Baja VEPs Usuario
- Debin
- Compras
- Préstamos
- Tarjetas de Crédito
- Inversiones
- Seguros
- Servicios AFIP
- Productos Pre-Aprobados
- Segundo Factor
- Novedades
- Comparación de comisiones

VEP Cuenta

Volantes Electrónicos de Pago generados por Usted
Cuit

Volantes Electrónicos de Pago generados por otra persona, cuya CUIT/CUIL es

Importante: Al presionar ACEPTAR, el sistema le mostrará los VEP's vigentes aún no cancelados. Los VEP's vencidos son dados de baja automáticamente.

Aceptar

Volantes Electrónicos de Pago aún no cancelados generados por la CUIT

Importe	Descripción Pago	Cuit Contribuyente	Concepto	Sub Concepto	Periodo Fiscal	Anticipo Cuota
325.31	Casas Partic. - Pago Mensual - Activo	<input type="text" value=""/>	OBLIGACION MENSUAL/ANUAL	OBLIGACION MENSUAL/ANUAL	202007	0

Seleccionar

Imprimir Descargar

Confirmar y pagar VEP



COMISIÓN
JÓVENES
PROFESIONALES
2020 #SOMOSTODOS



Banco San Juan

Pagos Operaciones VEP

Bienvenido [Nombre] Última entrada 04/08/2020 09:56

Posición Consolidada

Cuentas

Pagos

Consultas

Operaciones

Pagar

Agenda de Pagos

VEP

Dar Baja VEPs Usuario

Debin

Compras

Préstamos

Tarjetas de Crédito

Inversiones

AFIP - VEP Pendientes (SETI Pagos)

VEP:728816592
Importe:325.31

Caja de Ahorro

Confirmar y pagar VEP

Confirmar y pagar vep

javascript:

Banco San Juan

Preguntas Frecuentes Operaciones Disponibles Seguridad del Sistema Mapa del Sitio

Opciones Personales Contacto Salir

Bienvenido [Nombre] Última entrada 04/08/2020 09:56

Pagos Operaciones

AFIP - VEP Pe

VEP:728816592
Importe:325.31

PAGO EFECTUADO

PAGO EFECTUADO

BancoSanJuan

FECHA	HORA	NRO. TRAN
05/08/2020	14:23:18	057000178416

Imprimir Descargar

javascript:pagar/EpsController.printDetalle()

PAGO EFECTUADO

BancoSanJuan

FECHA	HORA	NRO. TRAN
05/08/2020	14:23:18	057000178416
PAGO DE:		VEP AFIP
DESCRIPCION:		Casas Partic. - Pago Mensual - Activo
PERIODO:		202007
NRO. VEP:		728816592
CODIGO DE SEGURIDAD:		977
CUIT CONTRIBUYENTE:		
CON DEBITO EN:		Caja de Ahorro
NRO DE CUENTA:		15005440156
IMPORTE:		\$325.31

PAGADO

❖ **BAJA:**

- ¿Cuáles son las causas de extinción del contrato de trabajo?

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

- Por mutuo acuerdo entre el empleado y el empleador, debiendo formalizarse el acto sólo y exclusivamente ante la autoridad judicial o administrativa competente.
- Por renuncia del trabajador/a, la que deberá formalizarse mediante telegrama, carta documento o personalmente ante la autoridad administrativa o judicial.
- Por muerte de la empleada/o. En caso de muerte de la trabajadora/or, sus causahabientes tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente



al cincuenta por ciento (50%) de la prevista en caso de indemnización por despido.

- Por jubilación de la empleada/o. En tal caso se aplicará lo dispuesto en los artículos 252 y 253 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias.
- Por muerte del empleador. En este caso, corresponde al trabajador/a 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 el trabajador tiene derecho a una indemnización del 50% de la prevista en caso de indemnización por despido.
- Por despido dispuesto por el empleador sin expresión de causa o sin justificación.
- Por denuncia del contrato de trabajo con justa causa efectuada por la dependiente o por el empleador.
- Por abandono de trabajo. En este caso se intima al 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.
- Incapacitación (física o mental) permanente y definitiva.

○ Preaviso:

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 del empleador, además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo.

El preaviso deberá darse con la siguiente anticipación:

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

Cuando el empleador omita el preaviso o lo otorgue de manera insuficiente deberá abonar, además de la indemnización que corresponda al 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).



○ Indemnizaciones:

- Si la trabajadora está embarazada y el empleador la despide, 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 del trabajador/a, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones que se acumulará a la establecida para el caso de despido sin justa causa.

❖ QUE MAS DEBO TENER EN CUENTA:

○ Vacaciones:

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 veinte (20) días de trabajo deberá haber prestado servicios durante seis (6) meses.

Se abona al inicio de las mismas.

Se calcula dependiendo de la antigüedad, la retribución equivale al monto que hubiera tenido que cobrar si hubiera trabajado normalmente.

Cantidad de días por vacaciones:

ANTIGÜEDAD	DÍAS CORRIDOS
De 6 meses a 5 años	14
De 5 a 10 años	21
De 10 a 20 años	28
Más de 20 años	35



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

SEMANAS DE TRABAJO	DÍAS CORRIDOS
Entre 4 y 7	1
Entre 8 y 11	2
Entre 12 y 15	3
Entre 16 y 19	4
Más de 20	5

¿Cuándo se puede tomar vacaciones el empleado?

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.

El trabajador puede pedir que se fraccionen los días que le correspondan para usarlos en otras épocas del año.

El empleador debe garantizar un período continuo de licencia de no menos de dos tercios del que corresponde según la antigüedad del trabajador.

Las vacaciones deberán ser abonadas antes de su inicio.

- Deducción en el impuesto a las ganancias:

Aquellos empleadores que paguen impuesto a las ganancias podrán deducirse del mismo las remuneraciones abonadas a los trabajadores de casas particulares y las contribuciones patronales ingresadas.

El límite anual del monto deducibles es la ganancia no imponible es de \$123.861,17.

Para hacer efectiva la deducción debe cargarse los datos en el formulario 572 web.

4. CONCLUSIONES

Las personas que efectúan tareas domésticas han estado durante décadas en total carencia de derechos laborales.

A partir de la elaboración del presente trabajo, se concluye que ha habido un gran avance en materia de derechos para el Personal de Servicio Doméstico, ya que en el año 2013 con la sanción de la Ley 26.844/13 se da entidad al Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, el cual otorga una mayor protección a las personas que desempeñan tareas domésticas, lo cual es algo que hay que celebrar.



Recomendaciones:

Se recomienda a los jóvenes profesional la lectura del este documento a la hora de realizar trabajos vinculados al Personal de Servicio Doméstico ya que abarca las situaciones más frecuentes que les tocará afrontar a lo largo de su carrera como Profesional.

5. BIBLOGRAFIA

- Documento elaborado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social “Trabajo Doméstico ¿Responsabilidad de mujeres?”
http://trabajo.gob.ar/downloads/igualdad/111017_cuadernillo4.pdf
- Documento elaborado por el CONICET: “En los papeles: de servidoras domésticas a trabajadoras. El caso argentino”
<https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/51285>
- Sitio del Gobierno de Argentina: <https://www.argentina.gob.ar/>
- Sitio de AFIP: <https://www.afip.gob.ar/>
- https://www.afip.gob.ar/genericos/guiavirtual/directorio_subcategoria.aspx?id_nivel1=1679&id_nivel2=2614
- https://www.afip.gob.ar/genericos/guiavirtual/directorio_subcategoria.aspx?id_nivel1=1679&id_nivel2=2615