



## **PROYECTO DE RESOLUCIÓN**

### **LA HONORABLE CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN**

#### **RESUELVE**

Solicitar al Poder Ejecutivo Nacional que, con el fin de garantizar la permanencia en el régimen de casas particulares (Ley 26.844), arbitre los medios necesarios para disponer la exención, sin que ello resulte en perjuicio alguno para los/as empleados/as, del pago de aportes y contribuciones obligatorios dispuestos en el Capítulo XVIII de la Ley 25.239 por parte de los/as empleadores/as de personal de casas particulares que hayan visto reducido su ingreso económico producto del aislamiento social, preventivo y obligatorio dispuesto por Decreto 297/20 y normas complementarias por el plazo que el mismo se encuentre vigente, siempre y cuando ello hubiese significado la imposibilidad de la prestación del servicio. En ese sentido, se compute como crédito fiscal toda erogación por aportes y contribuciones obligatorios realizada por estos/as a partir del mes de abril del 2020.

Asimismo, se arbitren los medios para disponer la exención del pago de la cuota mensual correspondiente a riesgos del trabajo para todos los sujetos y en las condiciones mencionadas en el párrafo precedente, aplicándose las erogaciones realizadas en esos términos como crédito del empleador/a aplicable a las cuotas devengadas una vez resumida la actividad.

**Dip. Ana Carla Carrizo**

**Cofirmantes:** Dolores Martínez, Emiliano Yacobitti.



## **FUNDAMENTOS**

### **Sr. Presidente:**

El objeto del presente proyecto apunta a conservar y mantener el camino desarrollado desde el año 2013 cuando se sancionó la Ley 26.844, normativa que avanzó en el proceso de la formalidad y la igualdad del trabajo de servicios en casas particulares, reconociendo laboralmente una labor que históricamente ha sido vinculada con las mujeres y, especialmente, aquellas de las clases más vulnerables. Es que cuando hablamos de las brechas salariales con perspectiva de género no sólo lo hacemos en relación a las diferencias habidas entre los salarios de varones y mujeres, sino también entre las mismas mujeres, promoviendo la no marginalización de ninguna actividad.

Ese sostenimiento, como es planteado en este proyecto, tiene que ver con la exención del pago de las obligaciones que se desprenden de la calidad de empleador/a de personal de casas particulares, aportes y contribuciones que resultan una erogación extra en una circunstancia de crisis como la actual, entendiendo que alivianar dicha carga repercute directamente en el mantenimiento de los empleos y en la formalidad de la actividad. La propuesta que aquí presentamos impone esa exención sin perjuicio para los/as empleados/as, es decir, promovemos que sea el Estado quien absorba esos montos, computándose como crédito fiscal todo pago hecho por ese concepto desde la vigencia del APSO. Igual medida se plantea con respecto a las obligaciones que surgen del pago de las cuotas mensuales por riesgos de trabajo, monto que también se encuentra controvertido puesto que los/as empleados/as no estuvieron prestando servicios en el plazo de afectación.

El trabajo, como derecho humano, es parte integrante de los tratados de Derechos Económicos y Sociales y Culturales (DESC), los cuales contienen obligaciones específicas de respeto y garantía para los Estados. El derecho al trabajo, además, está permeado por otros derechos, como la no discriminación, la libertad y la prohibición de esclavitud. Igualmente, se constituye como un derecho necesario para la realización de otros, como la libertad sindical, la seguridad social, la jubilación y el acceso a la salud.

Según la Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud



y Seguridad (ECETSS) del año 2018<sup>1</sup>, las trabajadoras domésticas (las mujeres representan el 99,3% de la actividad), que son aproximadamente 1,4 millones de mujeres, representan el 8% de la cantidad de personas asalariadas en nuestro país y el 22% de las mujeres asalariadas, cuya tasa de informalidad es del orden del 76,8%. Es decir que sólo una de cada cuatro puede acceder directamente a los beneficios laborales de la legislación vigente. Una proporción muy alta de las trabajadoras domésticas son jefas de hogar (el 44%) y el 87% tiene a cargo niños, niñas o adolescentes.

En concordancia con esta situación, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) expresó que “todas las trabajadoras domésticas enfrentan el riesgo de perder su empleo ante las dificultades de sus empleadores para pagar sus salarios”<sup>2</sup>, esta dificultad se ve acrecentada por la alta tasa de informalidad, por cuanto ante el despido -que, en rigor de verdad, en la actualidad se encuentra prohibido conforme Decretos 329/20 y 487/20, pero recordemos que estamos ante un universo de un 76% de informalidad- no contarán con las herramientas legales a las que podrían acceder de otro modo.

Particularmente, con respecto a las empleadas domésticas, cerca del 80% trabajaba para sólo un empleador/a, y la gran mayoría lo hace en la modalidad “con retiro”, es decir no pernoctaban en su lugar de trabajo. También, es importante mencionar que las empleadas domésticas han experimentado una mayor subocupación horaria y una mayor demanda de trabajo (desocupación) que el resto de las trabajadoras (SPTTEL, 2006) como así también son trabajadoras que poseen una alta rotación laboral.

Como es de público conocimiento, el 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud declaró pandemia al virus COVID-19 y el 12 de marzo de 2020, el Poder Ejecutivo Nacional publicó el Decreto 260/2020 que amplía la emergencia sanitaria dictada mediante Ley 27.541 en razón de esa declaración de Pandemia por el plazo de un año.

Esta situación excepcional ha reordenado prioridades, acciones estatales, necesidades de contrataciones públicas y ha generado un proceso de gestión de crisis inédito en el país. Posteriormente, se dictó el Decreto 297/20, que fuera prorrogado por los Decretos 325/20, 355/20, 408/20. 459/20 y 493/20, que dispone el aislamiento social, preventivo y

---

<sup>1</sup> [http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/ecetss/ecetss\\_informe.pdf](http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/ecetss/ecetss_informe.pdf)

<sup>2</sup> OIT “El Covid-19 y el trabajo doméstico en Argentina”, disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_742115.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_742115.pdf)



obligatorio (ASPO) en todo el territorio, exceptuando algunas actividades declaradas esenciales. El 8 de junio, a través del Decreto 520/20, empero, se mantuvo el ASPO sólo para las regiones más afectadas, disponiéndose el distanciamiento social, preventivo y obligatorio (DISPO) para el resto.

De esta manera la mayoría de la población, desde marzo hasta esta parte, se ha encontrado cumpliendo el aislamiento obligatorio, viéndose limitado el desarrollo de sus actividades económicas y laborales, resultando en una pérdida o disminución de los ingresos familiares de gran parte de la ciudadanía.

Este escenario ha llevado a que los/as empleadores/as de personal de casas particulares (muchas veces emprendedores/as, monotributistas, cuentapropistas y otras actividades afectadas económicamente) estén impedidos o limitados de obtener ingresos dadas las restricciones mencionadas y, como consecuencia, tiendan a interrumpir la relación laboral.

Según los valores vigentes de aportes, contribuciones y cuota de riesgos de trabajo del personal de casas particulares, a partir de mayo del 2020, para una persona (mayor de 18 años) que trabaje menos de 12 horas semanales, se debe abonar \$325,11; si trabaja entre 12 y 16 horas, \$ 554,18; y más de 16 horas \$ 1.649,19<sup>3</sup>.

La OIT identifica un cúmulo de efectos negativos que el COVID-19 trae aparejados al personal de servicio doméstico en la Argentina entre los cuales enumera la pérdida del empleo, la dificultad en el cobro de salarios, jornadas más largas y mayor volumen de trabajo para aquellas que presten servicios de cuidado y atención, entre otros.

Durante la vigencia de la emergencia se han tomado algunas medidas en relación a la protección de este sector, como el otorgamiento del Ingreso Familiar de Emergencia (Decreto 310/20), refuerzos a los planes sociales y asignaciones y la suscripción de un aumento salarial fijado en el marco de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP), por disposición del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social que no aceptó el incremento planteado por las organizaciones representantes de las partes empleadoras y trabajadoras.

Sin perjuicio de ello, consideramos que debemos poner énfasis también la preservación de los puestos de trabajo. Exentando las contribuciones y cargas buscamos proteger y

---

<sup>3</sup> <https://casasparticulares.afip.gob.ar/ayuda/empleador/contribuciones.aspx>



*H. Cámara de Diputados de la Nación*

*"2020 - Año del General Manuel Belgrano"*

mantener el incentivo en la formalidad de la actividad de modo que atravesar la crisis sea un esfuerzo mancomunado que proteja y resguarde a los sectores más vulnerados.

Por todo lo expuesto, solicitamos que acompañen este proyecto.

**Dip. Ana Carla Carrizo**

**Cofirmantes:** Dolores Martínez, Emiliano Yacobitti.