
Análisis del rol de la Administración Tributaria en la reducción de la informalidad laboral aplicado al Régimen de Trabajo del Personal de Casas Particulares

Facultad de Ciencias Económicas – UBA y CEAT

2026



Autoras:

Camila Freire
Yesica Farias
Yanina Gonzalez

Trabajo Final Integrador correspondiente a la Diplomatura en Administración Tributaria de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	2
PLANTEO DEL PROBLEMA	4
OBJETIVO GENERAL.....	4
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
MARCO TEÓRICO.....	5
DESARROLLO.....	6
PROPUESTAS DE MEJORA	24
CONCLUSIÓN.....	28
BIBLIOGRAFÍA.....	31
ANEXOS.....	35

INTRODUCCIÓN

La economía informal constituye una parte esencial, aunque a menudo invisible, del funcionamiento económico mundial. Este fenómeno abarca una amplia gama de actividades que escapan, total o parcialmente, al control del Estado y a las normas que regulan el trabajo, la fiscalidad y la protección social. La existencia de relaciones laborales no registradas implica que una parte de la población económicamente activa permanezca excluida de los derechos y beneficios previstos por la legislación laboral y previsional, al tiempo que limita la percepción de aportes y contribuciones destinados al sostenimiento del sistema de seguridad social. En consecuencia, la informalidad laboral no representa únicamente un fenómeno asociado al incumplimiento de obligaciones legales, sino también una problemática económica, social e institucional que requiere la articulación de políticas públicas orientadas a promover el empleo registrado.

En Argentina, el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares constituye uno de los sectores con mayores niveles de empleo informal. Las investigaciones desarrolladas por organismos nacionales e internacionales coinciden en señalar que esta actividad presenta importantes dificultades para alcanzar niveles sostenidos de registración, circunstancia que repercute tanto en la protección de los trabajadores como en la recaudación de los recursos destinados a la seguridad social. Asimismo, las particularidades propias de la prestación laboral —desarrollada en el ámbito del hogar, con multiplicidad de modalidades de contratación y una elevada dispersión de empleadores— generan un escenario diferenciado respecto de otros sectores de la economía, lo que exige un análisis específico desde la perspectiva normativa, institucional y tributaria.

El estudio de la informalidad laboral en el Régimen de Trabajo del Personal de Casas Particulares adquiere una relevancia particular debido a la elevada proporción de relaciones laborales que permanecen al margen de la registración formal. Diversos estudios especializados indican que aproximadamente el 77 % de las personas que se desempeñan en este sector lo hacen en condiciones de informalidad.

A esta problemática se suma la importancia económica del trabajo de cuidados dentro de la estructura productiva nacional. La Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado (CSTNR) evidencia que las tareas de cuidado y domésticas representan un componente significativo de la actividad económica, aun cuando gran parte de ellas no se refleja en las mediciones tradicionales del PBI. En este contexto, el trabajo doméstico remunerado constituye un sector

estratégico que vincula la economía del cuidado, el mercado laboral y la sostenibilidad de la seguridad social, justificando la necesidad de analizar las herramientas institucionales destinadas a promover su formalización.

Frente a esta realidad, el ordenamiento jurídico argentino ha desarrollado un régimen específico para regular las relaciones laborales comprendidas dentro del servicio doméstico, cuyo principal antecedente lo constituye la Ley N.º 26.844. Posteriormente, las modificaciones introducidas por el Decreto de Necesidad y Urgencia N.º 70/2023 y por la Ley N.º 27.802 incorporaron nuevas disposiciones que impactan sobre el régimen laboral argentino y que, en el caso del personal de casas particulares, justifican analizar de qué manera dichas reformas pueden influir sobre los incentivos vinculados a la registración laboral y sobre las herramientas disponibles para promover la formalización del empleo.

Sin embargo, el estudio de la informalidad laboral en este sector no puede limitarse exclusivamente al análisis de las normas laborales. La registración de las relaciones de trabajo genera obligaciones tributarias y previsionales cuya administración corresponde a la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), organismo que concentra funciones vinculadas con la registración, percepción de aportes y contribuciones, administración de los sistemas informáticos y desarrollo de herramientas destinadas a facilitar el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores.

En este contexto, la tesina tiene como finalidad analizar el régimen de trabajo en casas particulares en Argentina, su evolución normativa y el rol de la administración tributaria en el proceso de registración laboral, identificando los principales factores que influyen en los niveles de informalidad y evaluando posibles propuestas de mejora.

En forma paralela, la evolución de las administraciones tributarias hacia modelos de gestión sustentados en información digital ha dado lugar al desarrollo del paradigma Tax Administration 3.0, impulsado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y el Centro Interamericano de Administraciones Tributarias (CIAT). Dicho paradigma propone una administración tributaria basada en datos, caracterizada por la integración de información, la digitalización de procesos, la interoperabilidad entre organismos públicos y la incorporación de herramientas tecnológicas orientadas a mejorar la gestión del cumplimiento. Este marco conceptual constituye una referencia relevante para analizar las acciones implementadas por ARCA respecto del Régimen de Casas Particulares y evaluar el alcance que dichas herramientas pueden tener frente a un sector con elevados niveles de informalidad.

PLANTEO DEL PROBLEMA

Pregunta de Investigación

¿En qué medida las reformas introducidas por el DNU N.º 70/2023 y la Ley de Modernización Laboral N.º 27.802, en conjunto con las herramientas implementadas por ARCA en el marco de una Administración Tributaria basada en datos, han contribuido a fortalecer los incentivos para la registración laboral y a reducir la informalidad en el Régimen de Trabajo del Personal de Casas Particulares en Argentina, y qué mejoras institucionales podrían incrementar la efectividad de dicho sistema?

OBJETIVO GENERAL

Evaluar la eficacia de las herramientas de gestión de la Administración Tributaria Argentina en la reducción de la informalidad del Régimen de Casas Particulares, analizando la transición normativa reciente y el despliegue de soluciones tecnológicas bajo los estándares de la Agencia Basada en Datos del paradigma Tax Administration 3.0 de la OCDE.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir la evolución normativa del Régimen de trabajo del Personal de casas particulares en Argentina, con especial referencia a las modificaciones introducidas por el DNU N.º 70/2023 y la Ley N.º 27.802. Analizar la evolución del marco jurídico del sector, desde la sanción de la Ley 26.844 hasta las reformas estructurales de la Ley 27.802
- Diagnosticar la magnitud de la informalidad laboral en el sector (77%) y su impacto en la sostenibilidad de la seguridad social, utilizando la Cuenta Satélite del Trabajo no Remunerado (CSTNR) para dimensionar el valor económico del trabajo de cuidados en la macroeconomía nacional.
- Examinar el nuevo diseño institucional de ARCA y su capacidad de fiscalización integrada, evaluando cómo el cruzamiento de bases de datos patrimoniales y de consumo permite detectar hogares empleadores en situación de incumplimiento.

- Evaluar el despliegue instrumental de la Administración Tributaria, específicamente la obligatoriedad del recibo de sueldo 100% digital (R.G. 5850/2026) y la adhesión al débito automático (R.G. 5723/2025), contrastándolos con el concepto de cumplimiento seamless (sin fisuras) de la AT 3.0.

MARCO TEÓRICO

La presente tesina aborda la informalidad laboral en el Régimen de Trabajo del Personal de Casas Particulares desde una perspectiva interdisciplinaria, integrando aportes del derecho laboral, la administración tributaria, la economía institucional y las políticas públicas orientadas al fortalecimiento del empleo registrado.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la *informalidad laboral* como una situación en la cual las relaciones de trabajo se desarrollan total o parcialmente al margen de los mecanismos de regulación previstos por el ordenamiento jurídico, circunstancia que impide el acceso efectivo de las personas trabajadoras a la protección laboral y a los sistemas de seguridad social. Bajo esta concepción, la informalidad no constituye únicamente una infracción a la normativa vigente, sino un fenómeno complejo que impacta simultáneamente sobre la calidad del empleo, la productividad, la equidad social y la sostenibilidad financiera de los sistemas públicos.

Desde esta perspectiva, la informalidad laboral trasciende el análisis estrictamente jurídico para convertirse en un fenómeno económico y social de carácter estructural. En consecuencia, el estudio de la informalidad requiere considerar simultáneamente variables normativas, económicas, administrativas y culturales, evitando interpretaciones que reduzcan el fenómeno exclusivamente al incumplimiento voluntario de la legislación laboral.

En Argentina, el empleo en casas particulares constituye una de las actividades donde la informalidad presenta mayor incidencia. Diversos estudios elaborados por organismos públicos y organizaciones internacionales coinciden en señalar que este sector mantiene niveles de registración inferiores a los observados en otras ramas de actividad, situación que responde a características propias del vínculo laboral. Entre ellas se destacan la prestación de servicios dentro del domicilio particular del empleador, la atomización de los sujetos empleadores, la existencia de relaciones laborales de jornada reducida o prestadas para múltiples empleadores y la histórica vinculación del trabajo doméstico con tareas de cuidado que, durante largos períodos, fueron desarrolladas en condiciones de escaso reconocimiento económico y social.

Estas particularidades justifican que el trabajo doméstico remunerado sea analizado como una categoría específica dentro del mercado laboral. En tal sentido, los organismos internacionales especializados han señalado que las políticas públicas destinadas a promover la formalización del sector requieren instrumentos diferenciados respecto de aquellos aplicables a otras actividades económicas, considerando tanto las características del vínculo laboral como las dificultades que presenta su fiscalización. Esta circunstancia adquiere especial relevancia en la presente tesina, dado que permite comprender por qué las estrategias orientadas a incrementar la registración del personal de casas particulares no dependen exclusivamente de reformas normativas, sino también del diseño institucional de los organismos responsables de administrar las obligaciones tributarias y previsionales vinculadas a este régimen.

DESARROLLO

Régimen del Servicio doméstico- evolución

Históricamente, el trabajo doméstico remunerado se desarrolló bajo un esquema de protección jurídica limitada, en el cual las personas trabajadoras no contaban con un régimen equiparable al previsto para el resto de las relaciones laborales. Esta situación dio lugar a diversos cuestionamientos tanto en el ámbito doctrinario como en los organismos internacionales especializados en materia laboral, que señalaron la necesidad de establecer un marco regulatorio que contemplara las características específicas de la actividad y garantizara condiciones de trabajo compatibles con los principios de igualdad, trabajo decente y protección social.

En Argentina, este proceso alcanzó un punto de inflexión con la sanción de la Ley N.º 26.844, mediante la cual se estableció el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. La norma representó una reforma integral del sistema vigente al regular de manera sistemática los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral, estableciendo un régimen específico que contempla las características propias de la actividad.

Las reformas introducidas posteriormente por el Decreto de Necesidad y Urgencia N.º 70/2023 y por la Ley N.º 27.802 modificaron diversos aspectos del régimen laboral argentino y reabrieron el debate acerca de los mecanismos más adecuados para incentivar la

registración del empleo, reducir los niveles de litigiosidad y fortalecer el cumplimiento de las obligaciones laborales.

La evolución normativa del sector no respondió exclusivamente a modificaciones legislativas internas, sino también a la evolución de los estándares internacionales en materia de protección del trabajo, igualdad de oportunidades y acceso a la seguridad social. En este contexto, los organismos internacionales comenzaron a promover la adopción de políticas públicas destinadas a equiparar progresivamente los derechos de las personas trabajadoras de casas particulares con los reconocidos al resto de los trabajadores.

Ver **Anexo I**. Evolución del registro de empleos de casas particulares.

Marco Regulatorio e Institucional

Estándares Internacionales: El pilar global es el Convenio 189 de la OIT (2011) sobre el trabajo doméstico, que exige a los países firmantes equiparar los derechos de estos trabajadores con los del resto de los asalariados (jornada máxima, salario mínimo, seguridad social).

Normativa Local: Ley 26.844 “Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares”. Esta regula los derechos laborales del personal doméstico sin importar la cantidad de horas que trabajen.

Marco jurídico regulatorio del servicio de empleo doméstico en Argentina.

El marco jurídico regulatorio del sector de empleo doméstico en Argentina tuvo sus primeros pasos desde 1956 mediante el Decreto-Ley 326/56 denominado “Beneficios, Obligaciones y derechos para el personal que presta servicios en casa de familia”.

En 1999 la Ley N° 25.239 que estableció el Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico incluyendo al sector a la seguridad social, permitiendo el acceso a obra social y jubilación de manera escalonada según la carga horaria.

En 2013 con la sanción de la Ley de Casas Particulares N° 26.844 amplió los derechos laborales para incluir a todos los trabajadores, sin importar la cantidad de horas semanales. Reconoció el derecho a vacaciones pagas, aguinaldo, licencia por maternidad y la creación de una Comisión Nacional para la negociación salarial

Actualmente con la Ley de Modernización laboral N° 27.802 se incorporan regulaciones relacionadas con el período de prueba: Se extendió de 15 días a 6 meses. Medios de pago:

La transferencia bancaria tiene plena validez legal como comprobante de pago y Recibos: Se autoriza la emisión de recibos de sueldo digitales.

Estrategias de abordaje Estudios de Organismos Internacionales (OIT, MERCOSUR, UE)

Existen numerosos estudios y programas específicos de la OIT y trabajos en el marco del MERCOSUR y la UE que abordan estas dificultades, en particular con un enfoque en América Latina y Argentina.

OIT y Argentina

La OIT ha sido la institución más activa en la promoción de la formalización y el fortalecimiento de la inspección en estos sectores. Convenio C189 (Trabajo Doméstico): Argentina fue un país pionero en la ratificación del Convenio 189 de la OIT (2014) y en la posterior reforma de su Ley 26.844 (Estatuto del Personal de Casas Particulares). La OIT realiza estudios comparados que analizan el impacto de este convenio y las dificultades de aplicación en países como Argentina, Chile y Paraguay.

Conceptualización de la Informalidad Laboral

Definición (OIT): La Organización Internacional del Trabajo distingue entre el sector informal (actividades económicas no registradas) y el empleo informal. Este último se define por la ausencia de protección social, derechos laborales (vacaciones, aguinaldo) y registro legal, sin importar si el empleador es formal o un hogar particular.

Caracterización del Sector de Casas Particulares

A diferencia del empleo empresarial, el lugar de trabajo es el hogar del empleador. Esto genera una barrera legal y cultural para la inspección laboral del Estado (debido al derecho a la inviolabilidad del domicilio), facilitando la falta de registro.

La informalidad laboral en el Régimen de Trabajo del Personal de Casas Particulares

La informalidad laboral constituye uno de los principales desafíos que enfrentan los sistemas laborales contemporáneos debido a su incidencia sobre la protección de los trabajadores, el

financiamiento de la seguridad social y la eficacia de las políticas públicas orientadas a garantizar el empleo registrado.

Los estudios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que se concentran predominantemente en el análisis y las estrategias de formalización específicamente para Argentina, indican que las tasas de informalidad son elevadas en el Trabajo Doméstico.

Representa una de las actividades laborales donde se registra el mayor déficit de trabajo decente (OIT, 2012).

En la República Argentina, el Régimen de Personal de Casas Particulares constituye uno de los sectores más vulnerables. Estadísticas sectoriales revelan que la informalidad alcanza aproximadamente al 77% de los empleados de casas particulares, lo que significa que casi 8 de cada 10 trabajadores carecen de aportes previsionales, cobertura de salud (obra social) o seguro ante riesgos del trabajo. Este dato se condice con los reportes sistemáticos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) en su Encuesta Permanente de Hogares (EPH) y con estudios del CIPPEC, que caracterizan al sector como un ámbito clave para el sostenimiento de la oferta laboral general pero sumido en una crisis de desprotección jurídica

Esta situación obedece a múltiples causales socioeconómicas: la fragmentación de los empleadores (quienes actúan individualmente en el marco de su vida familiar y no como unidades productivas comerciales), la preeminencia de contratos por horas divididos en múltiples hogares y la falta de asimilación cultural del trabajo doméstico como una actividad económica formal sujetan a los estándares universales del derecho del trabajo.

En el caso argentino, esta complejidad adquiere una particular intensidad dentro del Régimen de Trabajo del Personal de Casas Particulares. Los indicadores publicados por organismos nacionales e internacionales muestran que el trabajo doméstico remunerado continúa siendo una de las actividades con mayores índices de empleo no registrado, situación que evidencia la existencia de obstáculos que trascienden el contenido de la legislación laboral vigente. A pesar de la ampliación de derechos incorporada por la Ley N.º 26.844 y de las sucesivas modificaciones introducidas al régimen jurídico, la registración del empleo doméstico continúa representando uno de los mayores desafíos para las políticas públicas laborales y tributarias.

Desde el punto de vista normativo, el régimen vigente reconoce un amplio conjunto de derechos laborales, previsionales y de seguridad social para las personas trabajadoras comprendidas en la actividad. Sin embargo, el reconocimiento legal de tales derechos no implica necesariamente su ejercicio efectivo. Diversos estudios sostienen que la eficacia de una norma depende no sólo de su contenido, sino también de la existencia de mecanismos

administrativos que faciliten su cumplimiento, de incentivos adecuados para la formalización y de la capacidad institucional del Estado para controlar su aplicación. En consecuencia, la mera ampliación de derechos laborales no garantiza, por sí misma, una disminución de la informalidad si no se encuentra acompañada por instrumentos que reduzcan los costos de cumplimiento y promuevan el registro de las relaciones laborales.

Desde la perspectiva económica, uno de los factores que con mayor frecuencia aparece asociado a la informalidad del sector es el costo que representa la contratación formal para los hogares empleadores. A diferencia de las relaciones laborales desarrolladas en el ámbito empresarial, el empleador de casas particulares suele ser una persona humana que afronta la contratación con ingresos propios y sin la posibilidad de trasladar ese costo al precio de un bien o servicio. En consecuencia, la decisión de registrar la relación laboral se encuentra estrechamente vinculada con la capacidad económica del hogar y con la percepción que el empleador posee respecto de los beneficios y obligaciones derivados de la formalización. Esta circunstancia explica por qué diversos organismos internacionales recomiendan que las políticas públicas dirigidas al sector combinen mecanismos de protección laboral con incentivos económicos y procedimientos administrativos simplificados que favorezcan el cumplimiento voluntario.

Para consolidar este proceso de formalización, la Administración Tributaria instrumentó incentivos bidireccionales (o de "doble vía") diseñados para actuar en el marco de la incipiente necesidad de fomentar el empleo registrado para este sector.

- Dimensión del empleador: El incentivo se articula mediante la deducción en el Impuesto a las Ganancias para alcanzados en el impuesto, una medida de alivio fiscal orientada a internalizar los beneficios de la registración y reducir el costo marginal de la contratación formal.
- Dimensión del trabajador: El beneficio se traduce en un incremento del salario real indirecto a través de una red de protección social focalizada. Esta incluye el acceso a la tarifa social de transporte y bonificaciones en las tarifas de servicios públicos esenciales.
- Dimensión de la administración tributaria: El esquema se sostiene sobre una reforma operativa basada en la simplificación del Registro Especial. Esta digitalización y desburocratización de los procesos de inscripción tiene por objeto mitigar los costos

de transacción asociados al cumplimiento fiscal, disminuyendo las barreras administrativas que históricamente han promovido la informalidad.

A los factores económicos se agregan elementos de carácter social y cultural que históricamente han condicionado el desarrollo del trabajo doméstico remunerado. La prestación de tareas vinculadas al cuidado de personas, la limpieza y el mantenimiento del hogar ha sido tradicionalmente considerada una extensión de las actividades domésticas desarrolladas en el ámbito familiar, circunstancia que durante décadas contribuyó a invisibilizar su carácter laboral. Esta construcción social repercutió tanto en el reconocimiento de derechos como en la percepción de la necesidad de registrar formalmente la relación de trabajo. En consecuencia, la persistencia de elevados niveles de informalidad no puede ser explicada únicamente mediante variables económicas, sino también a partir de prácticas culturales arraigadas que continúan incidiendo sobre las decisiones de empleadores y trabajadores.

La cultura tributaria relacionada al empleo de casas particulares se robustece con la normativa existente, los medios disponibles para acceder a más información tanto en micrositio de ARCA, Mi Argentina y autoridades locales de trabajo, la educación brindada desde el organismo para el cumplimiento voluntario de registración de empleados de este régimen y para garantizar la recaudación de impuestos sobre el mismo y su inclusión dentro del sistema de seguridad social. Adicionalmente a los inicios de implementación se han desarrollado campañas de promoción, asesoramiento e información sobre la registración.

Otro elemento diferenciador del régimen de casas particulares radica en las características propias de la relación laboral. La prestación de servicios suele desarrollarse en el domicilio del empleador, con jornadas reducidas, contratación por horas o prestación simultánea para múltiples hogares. Estas modalidades dificultan la estandarización de las relaciones laborales y complejizan las tareas de registración, seguimiento y fiscalización.

El análisis de la Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado (**CSTNR**) permite dimensionar la relevancia económica de las tareas domésticas y de cuidado dentro de la economía argentina. Este instrumento estadístico incorpora al análisis macroeconómico actividades tradicionalmente excluidas de las cuentas nacionales y demuestra que el trabajo de cuidados representa un aporte significativo al funcionamiento del sistema económico. Si bien la **CSTNR** cuantifica principalmente el trabajo no remunerado realizado en los hogares, sus resultados permiten comprender la importancia estratégica del sector de cuidados y la necesidad de fortalecer las políticas orientadas a la formalización del trabajo doméstico remunerado.

Desde esta perspectiva, la persistencia de elevados niveles de informalidad en un sector estrechamente vinculado con la economía del cuidado pone de manifiesto que el problema trasciende el incumplimiento de obligaciones laborales. La formalización del empleo doméstico adquiere así una dimensión económica e institucional, al contribuir simultáneamente a la protección de los trabajadores, al fortalecimiento de la seguridad social y al reconocimiento del valor económico de las actividades de cuidado dentro del desarrollo nacional.

En este contexto adquiere especial relevancia el rol de la Administración Tributaria. La formalización del empleo doméstico no depende exclusivamente de la legislación laboral, sino también de la existencia de procedimientos ágiles para registrar la relación de trabajo, liquidar aportes y contribuciones, efectuar los pagos correspondientes y mantener actualizada la información de los trabajadores. En Argentina, estas funciones son administradas por la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), organismo que ha desarrollado herramientas digitales destinadas a simplificar el cumplimiento de las obligaciones derivadas del régimen de casas particulares. En consecuencia, la reducción de la informalidad exige analizar no sólo la evolución del marco jurídico, sino también la eficacia de los instrumentos administrativos implementados para facilitar el cumplimiento voluntario.

Por lo expuesto, la persistencia de la informalidad laboral en el Régimen de Trabajo del Personal de Casas Particulares no puede atribuirse a una única causa ni ser abordada mediante soluciones exclusivamente normativas. La evidencia analizada demuestra que el fenómeno responde a la convergencia de factores jurídicos, económicos, sociales e institucionales que requieren respuestas integrales por parte del Estado. En este sentido, las reformas introducidas al régimen laboral, las herramientas desarrolladas por ARCA y los nuevos modelos de Administración Tributaria basada en datos deberán ser analizados conjuntamente, con el propósito de evaluar si su implementación contribuye efectivamente a fortalecer los incentivos para la registración laboral y a reducir los niveles de informalidad del sector.

Impacto de la informalidad laboral de un sector de casas particulares aplicando la Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado (CSTNR).

Estimación del Valor económico potencial no formalizado. Permite estimar cuánto del valor económico del trabajo de cuidados se realiza bajo relaciones laborales informales.

Fórmula para aplicar: $VEI=VTNR \times TI$

donde:

VEI = Valor económico asociado a la informalidad.

VTNR = Valor del trabajo de cuidados híbrido (Cuenta Satélite).

TI = Tasa de informalidad.

Aplicación

CSTNR Híbrido = 20,5% del PIB.

Porcentaje de Informalidad = 77%.

$20,5\% \times 77\% = 15,8\%$ del PIB

Este resultado del **15,8% del PIB** dimensiona en qué proporción del valor económico de los cuidados se encuentra vinculada a un sector con baja formalización.

El rol de la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA)

La registración de las relaciones laborales comprendidas en el Régimen de Trabajo del Personal de Casas Particulares no constituye únicamente una obligación derivada del derecho laboral, sino que implica el cumplimiento de una serie de deberes de naturaleza tributaria y previsional cuya administración corresponde a la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA). En consecuencia, el proceso de formalización del empleo doméstico excede la celebración del contrato de trabajo y comprende un conjunto de procedimientos administrativos destinados a incorporar la relación laboral al sistema de seguridad social, garantizar el ingreso de los aportes y contribuciones correspondientes y mantener actualizada la información necesaria para el adecuado funcionamiento del régimen.

Desde una perspectiva institucional, ARCA desempeña un papel central dentro del Régimen de Casas Particulares debido a que concentra las funciones vinculadas con la registración de empleadores y trabajadores, la administración de los sistemas informáticos destinados al cumplimiento de las obligaciones previsionales, la determinación de los importes correspondientes a aportes, contribuciones y cuotas destinadas al Sistema Nacional del Seguro de Salud, así como el desarrollo de herramientas digitales orientadas a facilitar el cumplimiento voluntario. Estas funciones exceden el tradicional concepto de organismo recaudador, configurando un modelo de administración que incorpora servicios digitales, gestión de información y asistencia permanente a los contribuyentes.

El régimen de casas particulares presenta una característica que condiciona profundamente la actuación de la Administración Tributaria: el empleador no reviste, en la mayoría de los casos, la condición de empresa, sino de persona humana que contrata servicios para satisfacer necesidades propias del hogar. Esta circunstancia determina que el nivel de conocimiento sobre las obligaciones tributarias y previsionales sea, en términos generales, inferior al observado en empleadores que desarrollan actividades comerciales o industriales. En consecuencia, la Administración Tributaria debe adaptar sus mecanismos de gestión, privilegiando procedimientos simples, accesibles y digitalizados que reduzcan la complejidad administrativa y favorezcan el cumplimiento espontáneo.

Con ese propósito, ARCA ha desarrollado un conjunto de herramientas informáticas destinadas a simplificar el proceso de registración del personal de casas particulares. A través del servicio "Casas Particulares", disponible dentro de su plataforma digital, los empleadores pueden registrar altas, modificaciones y bajas de trabajadores, generar los comprobantes necesarios para el pago de aportes y contribuciones, consultar la información vinculada con las relaciones laborales declaradas y mantener actualizados los datos requeridos por el régimen. La centralización de estos procedimientos dentro de un entorno digital constituye una manifestación del proceso de modernización administrativa impulsado por el organismo, orientado a reducir costos de cumplimiento y facilitar la interacción entre la Administración Tributaria y los contribuyentes.

La digitalización de los procedimientos administrativos presenta efectos que trascienden la mera simplificación operativa. Desde la perspectiva de la gestión pública, la incorporación de plataformas electrónicas permite mejorar la calidad de la información disponible, disminuir errores derivados de la carga manual de datos, fortalecer la trazabilidad de las operaciones y facilitar la interoperabilidad entre distintos organismos del Estado. En el régimen de casas particulares, estas características adquieren una relevancia particular debido a que la registración laboral constituye el punto de partida para el reconocimiento de derechos previsionales, la determinación de aportes y contribuciones y el acceso de las personas trabajadoras a las prestaciones del sistema de seguridad social.

La digitalización debe ser entendida como un instrumento de apoyo a la política de formalización y no como una solución autónoma frente a la problemática de la informalidad.

Paralelamente a sus funciones de asistencia, ARCA conserva las facultades de verificación y fiscalización que le asigna el ordenamiento jurídico. Sin embargo, las particularidades propias del trabajo en casas particulares condicionan el ejercicio de dichas atribuciones. A diferencia

de otros sectores económicos, donde la actividad se desarrolla en establecimientos abiertos a la inspección, el empleo doméstico se presta dentro del domicilio particular del empleador, ámbito protegido por el principio constitucional de inviolabilidad del domicilio. Esta circunstancia limita el empleo de mecanismos tradicionales de control y exige el diseño de estrategias alternativas de administración del cumplimiento, sustentadas principalmente en el análisis de información disponible, el cruce de bases de datos y la utilización de herramientas tecnológicas que permitan identificar situaciones de riesgo sin afectar las garantías constitucionales.

El análisis de las herramientas de fiscalización en el sector del trabajo doméstico en Argentina revela una tensión histórica entre la necesidad estatal de combatir la informalidad laboral, por los límites constitucionales y operativos de la administración tributaria.

A continuación, se exponen las limitaciones institucionales para delimitar el subuniverso de potenciales empleadores de casas particulares y los fundamentos técnicos de los cuestionamientos que llevaron a la derogación de la presunción establecida mediante la Resolución General (RG) 3492/13 de la AFIP.

1. Limitaciones institucionales para definir el universo de empleadores

La identificación precisa de potenciales empleadores de casas particulares por parte de la administración fiscal se encuentra condicionada por las siguientes barreras:

- Inviolabilidad del domicilio: El artículo 18 de la Constitución Nacional impide inspecciones directas in situ en hogares privados sin orden judicial, anulando la fiscalización operativa tradicional.
- Asimetría de datos: No existe una correlación lineal entre la tenencia de activos (inmuebles, vehículos) o consumos elevados y la contratación efectiva de personal.

2. Cuestionamientos técnicos y jurídicos a la RG 3492/13 (IMT Servicio Doméstico)

La derogada Resolución General 3492/13 pretendía presumir la existencia de empleo doméstico basándose en los ingresos o patrimonio del "jefe de familia" (DEPENDIENTES DE PERSONAS FÍSICAS DE ALTOS INGRESOS).

No obstante, esta herramienta recibió severos cuestionamientos jurídicos y técnicos que determinaron su inaplicabilidad práctica y posterior derogación:

A. Vulneración del principio de legalidad e irrazonabilidad de las presunciones: El IMT de la RG 3492/13 establecía una correlación directa entre la capacidad contributiva (altos ingresos o patrimonio) y el hecho imponible (la efectiva contratación de personal).

Objeción doctrinaria: Tener un nivel determinado de ingresos o un patrimonio registrado no equivale a requerir o contratar servicios domésticos. La presunción confundía de manera arbitraria la capacidad económica de un sujeto con su conducta de consumo y contratación, vulnerando el principio de razonabilidad del artículo 28 de la Constitución Nacional.

B. Inversión desproporcionada de la carga de la prueba: Al establecer una presunción que admite prueba en contrario, se trasladaba al contribuyente la obligación de demostrar un hecho negativo: "no tener personal doméstico".

El contribuyente se veía obligado a certificar la inexistencia de un vínculo jurídico en su esfera de intimidad, lo que colisionaba con el derecho de defensa en juicio.

C. Conflicto con la Ley de Contrato de Trabajo y el Régimen de Casas Particulares (Ley 26.844): Las presunciones de la seguridad social no pueden prescindir de los elementos tipificantes del contrato de trabajo (subordinación técnica, jurídica y económica). Determinar la existencia de una relación laboral de orden doméstico basándose exclusivamente en parámetros patrimoniales del empleador omitía la indagación sobre la efectiva prestación del servicio por parte de un sujeto concreto, desnaturalizando los presupuestos del derecho del trabajo.

Este cambio de enfoque refleja una transformación más amplia en la forma en que las administraciones tributarias desarrollan sus funciones. La experiencia comparada demuestra que los organismos fiscales han evolucionado desde modelos predominantemente orientados a la recaudación y fiscalización hacia esquemas integrales de gestión del cumplimiento, donde la utilización estratégica de la información adquiere un papel determinante. En este contexto, la registración del personal de casas particulares deja de depender exclusivamente de controles posteriores y comienza a apoyarse en mecanismos preventivos, asistencia digital y utilización inteligente de datos, permitiendo a la Administración Tributaria orientar sus recursos hacia aquellas situaciones que presentan mayores probabilidades de incumplimiento.

Un ejemplo de fiscalización preventiva utilizado por el ente fiscal, consiste en la integración inteligente de bases de datos de contribuyente con gran capacidad contributiva (como la

titularidad de viviendas en barrios cerrados o vehículos de alta gama) con los registros de la seguridad social. En lugar de iniciar una auditoría tradicional ex post, el organismo detecta a estos contribuyentes que no registran personal doméstico a su cargo y emite una notificación o alerta preventiva en el domicilio fiscal electrónico del ciudadano (Campañas de Inducción), invitándolo a regularizar su situación facilitando el cumplimiento voluntario antes de recurrir a sanciones. Esta acción se ejemplifica en un operativo que se desarrolló en 2014 impulsando visitas "puerta a puerta" a los contribuyentes con el objetivo de aumentar el trabajo en blanco en una de las actividades que más empleo informal tiene, esta fiscalización se realizaba a las casas de quienes recibieron cartas para declarar al personal doméstico y no lo hicieron, mecanismo de inducción, bajo presunciones enmarcadas en Indicadores Mínimos de Trabajadores (IMT).

Desde esta perspectiva, el rol de ARCA dentro del Régimen de Trabajo del Personal de Casas Particulares debe ser analizado como parte de un proceso de transformación institucional más amplio, en el cual la Administración Tributaria deja de desempeñar exclusivamente funciones de percepción y control para asumir un papel activo en la promoción del cumplimiento voluntario, la simplificación administrativa y la generación de información estratégica para el diseño de políticas públicas. Este proceso constituye el antecedente inmediato del paradigma denominado Tax Administration 3.0, desarrollado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y el Centro Interamericano de Administraciones Tributarias (CIAT), cuyo análisis permitirá comprender de qué manera las administraciones tributarias basadas en datos pueden contribuir a mejorar los niveles de registración laboral y fortalecer la eficacia del régimen de casas particulares.

Encuadre dentro de la evolución de la AT 3.0. Normativo

El concepto de "Administración Tributaria 3.0", acuñado globalmente, refiere a la transición desde agencias fiscales reactivas que auditan declaraciones presentadas, hacia organismos integrados digitalmente en tiempo real dentro del ecosistema económico.

La Administración Tributaria 3.0 representa un cambio de paradigma que requiere, de forma gradual, la cooperación entre los organismos del sector público y el sector privado, incluso con una perspectiva internacional, para promover la integración de sistemas que faciliten y fomenten el cumplimiento de las obligaciones tributarias

La confianza pública y la credibilidad de la administración tributaria dependen de la seguridad de la información gestionada, lo cual cobra especial relevancia en la Administración Tributaria 3.0. La implementación efectiva de medidas de protección no solo salvaguarda la información tributaria frente a amenazas internas y externas, sino que también contribuye a la legitimidad y transparencia de las operaciones tributarias, fortaleciendo así la relación entre la administración tributaria y los contribuyentes. (CIAT, 2024). Ver **Anexo II**. Evolución administración tributaria y aplicación al régimen de casas particulares.

A través de la Resolución General 5850/2026, ARCA ha tomado como medida, con relación al Régimen de Personal de Casas Particulares, que marca un hito en el sector, la implementación del recibo de sueldo 100% digital para todo el personal de casas particulares, afectando a más de 600.000 trabajadoras en el país.

Esta innovación tecnológica permite a empleados de este régimen especial acceder fácilmente a los comprobantes de pago de sus salarios, con una mayor simplificación de trámites y sustitución del soporte papel.

El nuevo formato para la confección de recibos incorpora medidas de autenticidad, integridad, inmutabilidad, disponibilidad y trazabilidad documental, lo que garantiza la seguridad jurídica, al transformar el documento en un instrumento electrónico formal.

Las adecuaciones proyectan al Recibo de Sueldo Electrónico como instrumento digital obligatorio para el empleador, al minimizar los errores formales en la emisión del recibo e impulsar la formalización del pago salarial y despapelización del proceso de acreditación de los sueldos. Además, genera una facilitación de la prueba electrónica ante eventuales controversias.

Mediante este mecanismo, los empleadores ingresan desde la web de ARCA con clave fiscal para validar y emitir digitalmente el comprobante de haberes.

La adopción de este sistema genera efectos sustantivos en la fiscalización y la bancarización:

1. *Trazabilidad Absoluta en Tiempo Real*: ARCA entrecruza instantáneamente los datos de las remuneraciones declaradas con los pagos mínimos preestablecidos por las paritarias sectoriales y las horas pactadas, bloqueando inconsistencias y alertando automáticamente desvíos tributarios.

2. Facilidades de Pago Automatizadas: El sistema promueve la simplificación de cumplimiento mediante opciones como el débito automático y canales electrónicos de pago para las cargas patronales.

A través de la Resolución General N° 5723/2025 la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA) habilita el débito automático para el pago de aportes y contribuciones a la seguridad social de empleadores de Casas Particulares. El beneficio permitirá que el empleador no gestione el pago mes a mes, sino que con una única gestión de adhesión, el pago se debite en forma automática.

La decisión alcanzó aproximadamente a 450.000 empleadores que registraban sus pagos mensualmente ante el organismo. La opción se habilitó para el pago mensual de las contribuciones y aportes patronales, cuota correspondiente a la Obra Social y a la Aseguradora del Riesgo del Trabajo (ART).

Antes de la vigencia de la RG 5723/2025, los pagos se realizaban de forma presencial mediante el formulario 102/RT o por vía electrónica a través de billeteras virtuales -pago de obligaciones con importes preestablecidos-, QR, Homebanking y tarjeta de crédito –previa generación del Volante Electrónico de Pago (VEP)-. Cualquiera de estas modalidades implica que el contribuyente debe ingresar cada mes para saldar las sumas previsionales de los trabajadores de Casas Particulares.

Esta nueva funcionalidad forma parte del objetivo de ARCA de impulsar la formalización del empleo y reducir la incidencia del trabajo no registrado en la economía.

3. Inclusión Financiera y Acceso al Crédito: El recibo web, al gozar de validez legal plena y firma digital institucional, sirve como prueba fehaciente de ingresos ante el sistema bancario comercial. Esto permite que sectores tradicionalmente marginados puedan acceder a productos financieros mínimos (como la tramitación y ampliación de límites en tarjetas de crédito), potenciando su autonomía económica.

4. Cruce de Datos por Capacidad Contributiva: En virtud del esquema impositivo general, la digitalización del sector permite a ARCA cotejar las deducciones que los empleadores efectúan en concepto de "servicio doméstico" en sus propias declaraciones del Impuesto a las Ganancias.

RECIBO DE SUELDO		
LIQUIDACIÓN CORRESPONDIENTE AL PERÍODO: Abril 2026		
Estado: Original	Instancia de generación del recibo	Recibo N° 20 520 4202604001
Datos del Empleador		Incorporación del identificador del recibo
Apellido y Nombre: TEST ALAN		CUIT/CIUIL: 20- -5
Domicilio Laboral: ALCORTA , VILLA LUZURIAGA, BUENOS AIRES, CP:1754		ART Contratada:
Datos del Trabajador		Fecha de Ingreso: 01/04/2025
Apellido y Nombre: BRIAN LUCAS		
CUIT/CIUIL: 20- -4		
Obra Social: AUXILIAR CASAS PARTICULARES		
Detalle del Período		Desde: 01/04/2026 Hasta: 30/04/2026
Categoría Profesional: Personal para tareas específicas		Condición: Activo
Modalidad de Prestación: Trabaja sólo para mí pero no vive en mi casa (Con retiro para el mismo y único empleador)		Horas semanales: Menos de 12 horas
Modalidad de Liquidación: Mensual		Total Horas trabajadas: 100 hs
N° de Comprobante de pago de Aportes y Contribuciones		
Detalle de la Remuneración		
Básico	\$ 487.000,00	Observaciones
Total	\$ 487.000,00	
Lugar y Fecha: 12 de mayo de 2026		Son Pesos Cuatrocientos Ochenta Y Siete Mil con 00/100
Leyenda de conformidad del recibo por emisión con Clave Fiscal		
Empleador: TEST ALAN		
Trabajador: BRIAN LUCAS		
Recibo de sueldo emitido electrónicamente conforme artículo N° 109 de la Ley 27.802 de Modernización Laboral		
Podés verificar la validez del Recibo escaneando el QR.		
		
		
Logo de ARCA por emisión del recibo con servicio dispuesto por el Organismo		
Código de respuesta rápida para su validación pública		

Fuente: ARCA

Si bien las herramientas de digitalización actualmente implementadas, como el recibo de sueldo con código QR, representan un avance significativo en materia de transparencia y acceso a la información, su alcance se concentra principalmente **en relaciones laborales previamente registradas**. Desde la perspectiva de la Administración Tributaria basada en datos, el verdadero desafío consiste en extender estos mecanismos hacia quienes aún permanecen fuera del sistema formal. En este sentido, la evolución del código QR podría orientarse no sólo a la consulta de información, sino también a la generación de procesos de registración asistida, alertas preventivas y canales de interacción directa entre el trabajador, el empleador y ARCA. Por ejemplo, el alta temprana del empleado podría generar un código QR de esta forma se convertiría en una herramienta de incorporación temprana al sistema.

Fiscalización. Principales barreras.

ARCA es el organismo con la potestad de fiscalizar el cumplimiento y el pago de los tributos. Para llevar a cabo esta tarea poseen herramientas como las presunciones e investigaciones que se llevan a cabo por las áreas especializadas del organismo.

Existen antecedentes basados en operativos llevados a cabo por el organismo. Por ejemplo: En 2023 Se llevó a cabo una inspección conjunta entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad de la Nación (MTEySS) y la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) en countries, edificios y barrios cerrados del AMBA, que lograron relevar 361 empleadas domésticas sin registro.¹

Las principales barreras a la fiscalización son:

- **El Ámbito de Inspección:** La relación laboral se desarrolla en el domicilio particular del empleador, que es legalmente inviolable. Esto limita el poder de entrada de los inspectores, que a menudo requieren orden judicial o el consentimiento expreso del empleador.
- **Aislamiento y Baja Sindicación:** Los trabajadores domésticos suelen operar de forma aislada, sin contacto regular con la Inspección o sindicatos. Esto reduce las denuncias (la principal fuente de inicio de inspecciones en este sector).
- **Relación de Confianza/Poder:** La relación entre empleador y trabajador/a es a menudo percibida como una "ayuda" o "familiar", lo que oculta el carácter laboral y dificulta que el trabajador denuncie por miedo a perder su fuente de ingresos.
- **Diversidad de Modalidades:** Existen muchas formas de empleo (por horas, con retiro, sin retiro/cama adentro), lo que complica la verificación de horarios y remuneraciones.

Experiencias comparadas de formalización del trabajo doméstico remunerado

El análisis comparado de las políticas implementadas en otros países permite identificar estrategias institucionales que contribuyeron al incremento de la registración del trabajo doméstico remunerado y que resultan relevantes para el estudio del caso argentino.

¹ InfoGremiales es #PeriodismoSindical, 14/07/2023

<https://www.infogremiales.com.ar/afip-y-trabajo-realizaron-un-operativo-en-countries-y-barrios-cerrados-para-controlar-la-registracion-de-trabajadoras-de-casas-particulares/>

En el caso de Uruguay, la formalización del trabajo doméstico remunerado fue impulsada mediante una combinación de medidas normativas y administrativas. La ratificación del Convenio N.º 189 de la Organización Internacional del Trabajo fortaleció el reconocimiento del trabajo doméstico como una actividad sujeta a los principios del trabajo decente, mientras que la actuación del Banco de Previsión Social (BPS) permitió desarrollar procedimientos específicos de registración y aportación para el sector.

Asimismo, la experiencia uruguaya evidencia la importancia de la coordinación institucional entre los organismos laborales y previsionales. La existencia de un sistema integrado de registración permitió facilitar el ingreso de aportes y contribuciones y otorgar mayor visibilidad a las relaciones laborales del sector, favoreciendo el acceso de las personas trabajadoras a la cobertura de seguridad social y al reconocimiento de derechos previsionales.

En Brasil, el proceso de formalización adquirió especial relevancia a partir de la incorporación de herramientas digitales destinadas específicamente al empleo doméstico. Los sistemas electrónicos desarrollados para la gestión de las relaciones laborales permitieron centralizar la registración, la liquidación de obligaciones previsionales y el pago de tributos vinculados al sector.

Otro aspecto destacado de la experiencia brasileña fue la ampliación progresiva de los derechos laborales y previsionales de las personas trabajadoras domésticas, acompañada por mecanismos de gestión que permitieron integrar dichas obligaciones dentro de plataformas electrónicas de fácil utilización. De este modo, la formalización se apoyó simultáneamente en el fortalecimiento de la protección jurídica y en la simplificación de los procedimientos administrativos necesarios para cumplir con la normativa vigente.

En Chile, las políticas orientadas al trabajo doméstico remunerado se concentraron en la mejora de la protección laboral y previsional y en el fortalecimiento de los mecanismos de registración. Si bien el modelo chileno presenta diferencias respecto de los sistemas uruguayo y brasileño, los estudios regionales coinciden en señalar que la existencia de procedimientos administrativos simplificados y la integración de las obligaciones previsionales dentro de plataformas electrónicas contribuyeron a favorecer la incorporación de trabajadores al sistema formal.

Un caso relevante de simplificación administrativa se observa en Turquía, donde el Instituto del Seguro Social (SSI) implementó en 2015 una aplicación simplificada para empleadores de personal doméstico y encargados de edificios residenciales. La medida eliminó diversas obligaciones administrativas y documentales, como la presentación de declaraciones de alta

del lugar de trabajo, notificaciones de contratación, formularios de aportes y otros trámites vinculados a la seguridad social, permitiendo concentrar el cumplimiento en un procedimiento digital simplificado. Esta iniciativa tuvo como finalidad reducir la carga burocrática para los hogares empleadores, disminuir los costos de cumplimiento y favorecer la transición del empleo doméstico hacia la formalidad mediante el uso de herramientas tecnológicas y la simplificación de los procesos administrativos.

Según la CEPAL (2023), sobre la base de estimaciones de la OIT (2021), únicamente el 7 % de la informalidad del trabajo doméstico en América Latina responde a la ausencia de cobertura legal, mientras que el 93 % restante se explica por la falta de aplicación efectiva de la normativa vigente. Este hallazgo evidencia que el principal desafío ya no consiste en ampliar la regulación jurídica, sino en desarrollar mecanismos institucionales y tecnológicos que favorezcan su efectivo cumplimiento.

El examen conjunto de estas experiencias permite identificar ciertos elementos comunes asociados a los procesos de incremento de la registración del personal doméstico. En primer lugar, todos los casos analizados combinaron el reconocimiento de derechos laborales con mecanismos de simplificación administrativa orientados a reducir la complejidad del cumplimiento. En segundo término, la integración de las obligaciones laborales y previsionales dentro de plataformas digitales desempeñó un papel relevante para facilitar la registración de las relaciones laborales. Finalmente, las experiencias comparadas muestran que la coordinación entre organismos laborales, previsionales y tributarios constituye un componente esencial para fortalecer la formalización del sector.

Ver en **Anexo III** - Experiencias comparadas de formalización del trabajo doméstico remunerado.

PROPUESTAS DE MEJORA

Del análisis de los ejes abordados en este documento, se desprende una vulnerabilidad característica del régimen de trabajo doméstico: la persistencia de brechas informativas. Aún ante la implementación de políticas de formalización laboral, una parte significativa de este colectivo carece de un acceso efectivo a los datos de su registro formal.

En la práctica laboral, un porcentaje significativo del personal de casas particulares enfrenta asimetrías de información respecto a su situación registral.

Con frecuencia, estos trabajadores desconocen:

- Si se ha formalizado su alta temprana.
- El número exacto de horas de trabajo declaradas por el empleador.
- Información respecto al cumplimiento efectivo del ingreso de los aportes y contribuciones patronales.
- La vigencia de su cobertura de seguridad social (obra social).
- Posibilidad del reconocimiento de su antigüedad laboral real.

Si bien estos datos se encuentran centralizados en las plataformas estatales, los canales de consulta actuales no contemplan criterios de accesibilidad universal, lo que genera una barrera tecnocognitiva y tributaria para aquellos sectores con menores competencias digitales.

A partir del diagnóstico desarrollado en los apartados precedentes, se formulan tres propuestas de mejora orientadas a mitigar las asimetrías de información, reducir los costos de cumplimiento y fortalecer la transparencia en el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (Ley N.º 26.844).

Propuesta 1: Integración Interoperable en la Plataforma "Mi Argentina"

Actualmente el personal de casas particulares solamente puede visualizar el Recibo de Sueldo Electrónico en "Mis trabajos", en la opción "Recibos de sueldo" vía Registro Especial de Casas Particulares con Clave Fiscal. Al seleccionar el botón "Ver Recibo", el mismo se descargará para compartirlo electrónicamente.

En este contexto, se propone como mejora institucional la incorporación de un módulo específico para el empleado del Régimen de Casas Particulares dentro de la aplicación **Mi Argentina**, interoperable con los sistemas administrados por ARCA. El objetivo de esta herramienta no sería sustituir los procedimientos de registración existentes, sino brindar al trabajador un acceso simple, centralizado y comprensible de la información vinculada con su relación laboral.

Esta medida no tendría una función fiscalizadora, sino preventiva. El acceso oportuno a la información favorecería la detección temprana de inconsistencias, reduciría las asimetrías de información entre empleador y empleado y contribuiría al fortalecimiento del cumplimiento voluntario mediante mecanismos de transparencia y control social.

Desde la perspectiva de la Administración Tributaria basada en datos, esta medida representa una evolución hacia un modelo de gestión centrado en el usuario, donde la información deja de ser utilizada exclusivamente para fines de administración y fiscalización y pasa a convertirse en una herramienta de acceso a derechos. En consecuencia, la interoperabilidad entre **ARCA y Mi Argentina** no sólo mejoraría la experiencia del usuario, sino que fortalecería la eficacia institucional del régimen mediante la participación informada de todos los actores involucrados.

Optimización del sistema de recibos: Asimismo, un posible aspecto a pulir del actual sistema de emisión de recibos de sueldo del personal de casas particulares consiste en informar el número de rectificativa de recibo, considerando que actualmente el empleador puede realizar modificaciones sobre el recibo que no siempre son de fácil identificación para el trabajador.

Propuesta 2: Transición hacia un Modelo de Liquidación Asistida y Proactiva

Por otra parte, cabe mencionar que el sistema de generación de recibos de sueldo de ARCA para el personal de Casas Particulares, opera bajo un modelo auto declarativo. El sistema requiere que el empleador introduzca manualmente el sueldo básico y los adicionales correspondientes. Esta dinámica traslada la responsabilidad del cálculo de conceptos específicos de la legislación laboral (Ley 26.844) a empleadores que (por las características del régimen), muchas veces, carecen de formación contable o legal.

Esta opacidad procedimental genera dos fenómenos: por un lado, omisiones involuntarias por desconocimiento del empleador; por el otro, la desprotección del trabajador, quien al recibir un recibo con un monto global no puede auditar si se están respetando los mínimos legales de los conceptos variables.

Por lo que, se propone la transición hacia un modelo de Liquidación Asistida y Proactiva. El sistema de ARCA, al momento en que el empleador ingresa a confeccionar el recibo mensual, deberá calcular de forma automatizada y sugerir en pantalla el desglose de los conceptos permitiendo su ratificación o rectificación por parte del empleador.

Algunos de los conceptos a considerar:

- ***Cálculo Automatizado de Antigüedad (Adicional del 1%)***: El sistema cruzará la fecha de alta temprana de la relación laboral con el mes de liquidación. El campo "Antigüedad" se completará de forma obligatoria y automática con el porcentaje

correspondiente sobre el salario básico de la categoría, impidiendo que el empleador lo deje en cero de manera arbitraria.

- *Geolocalización del Adicional por Zona Desfavorable (30%)*: A partir del domicilio fiscal declarado por el empleador (o el lugar de prestación de servicios registrado), el sistema identificará mediante variables geográficas si corresponde aplicar el adicional por zona desfavorable (provincias del sur del país).
- *Calculadora Integrada de Horas Extras y Suplementarias*: En lugar de un campo de texto libre para "otros conceptos", el sistema incorporará un asistente de horas extraordinarias. El empleador deberá ingresar la cantidad de horas trabajadas en sábados después de las 13 hs, domingos o feriados, y la plataforma realizará el cálculo con el recargo del 50% o 100% sobre el valor hora base de la categoría vigente.

Impacto Institucional y de Gestión

- *Para el Empleador*: Reduce el costo de cumplimiento y el riesgo de contingencias legales futuras por errores de liquidación involuntarios.
- *Para el Trabajador*: El recibo de sueldo deja de ser una cifra cerrada para convertirse en un documento transparente. El desglose explícito de cada concepto (Básico + Antigüedad + Zona Desfavorable + Horas Extras) le permite comprender con exactitud la composición de su remuneración y exigir el cumplimiento de sus derechos de forma fundamentada.

Para esta propuesta de cálculo automatizado de conceptos tributarios, podemos mencionar como antecedente el cálculo automático del Fondo Fiduciario de Enfermedades Profesionales en la Declaración Jurada de Seguridad Social F 931. Dicho importe es dado a conocer mensualmente mediante Disposición de la SRT (Superintendencia de Riesgos de Trabajo) que luego es actualizado por ARCA en los aplicativos de Seguridad Social.

Una posible evolución del Régimen de Trabajo del Personal de Casas Particulares consiste en avanzar hacia un modelo de integración sistémica entre las entidades financieras, ARCA y las plataformas de administración laboral, utilizando interfaces de programación de aplicaciones (Application Programming Interfaces – APIs) que permitan automatizar el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral.

Actualmente, el empleador debe realizar de manera separada el pago de la remuneración y el ingreso de los aportes y contribuciones correspondientes. Esta fragmentación incrementa la carga burocrática, especialmente considerando que la mayoría de los empleadores de casas particulares son personas humanas sin estructura administrativa ni conocimientos especializados en materia laboral y tributaria.

En un modelo de integración basado en APIs, el pago de la remuneración mediante homebanking podría transformarse en el punto de inicio de un proceso completamente automatizado. Una vez ingresados los datos esenciales de la relación laboral —trabajador, período, cantidad de horas y remuneración— el sistema podría calcular automáticamente los aportes y contribuciones correspondientes, generar la obligación ante ARCA y efectuar el débito conjunto de los importes respectivos, acreditando simultáneamente el salario al trabajador y los recursos destinados a la seguridad social.

Desde la perspectiva de la Administración Tributaria basada en datos (Tax Administration 3.0), esta propuesta representa una evolución desde un esquema de cumplimiento posterior hacia un modelo de cumplimiento integrado, donde las obligaciones tributarias y previsionales se incorporan al propio flujo de la transacción económica. Este tipo de integración contribuiría no sólo a incrementar la eficiencia administrativa, sino también a facilitar el cumplimiento voluntario para el empleador, alineándose con los principios promovidos por la OCDE y el CIAT en materia de Administraciones Tributarias basadas en datos.

En síntesis, la automatización de este proceso mitiga las asimetrías de información, desliga al contribuyente de la carga de actualización manual y disminuye los costos de transacción asociados al cumplimiento de las obligaciones de la seguridad social quitándole al empleador la obligación de actualizar dicho importe.

Propuesta 3: Servicio de mensajería de Novedades vía WhatsApp

La asimetría de información más crítica radica en la verificación del cumplimiento de las obligaciones de la seguridad social. El procedimiento vigente exige que el trabajador posea Clave Fiscal, acceda a la plataforma web de ARCA e interprete reportes sistémicos complejos.

Debido a la brecha digital, la detección de la mora patronal suele ser tardía y contingente, manifestándose generalmente ante la suspensión de la cobertura de la Obra Social o de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART).

Se propone la implementación de un Servicio de mensajería a través de un canal oficial verificado de WhatsApp de la Administración Pública, diseñado para notificar de forma proactiva, automatizada y en lenguaje claro el aviso de ingreso de aportes y contribuciones a los subsistemas de la Seguridad Social por parte del empleador.

La utilización de medios de comunicación masiva como WhatsApp remueve las barreras de conectividad tradicionales. Asimismo, la medida optimiza la fiscalización institucional al delegar la primera línea de control en el actor directamente interesado.

CONCLUSIÓN

El análisis integral realizado en esta investigación permite responder a la pregunta de investigación formulada en la tesina y evaluar el rol de la Administración Tributaria en la reducción de la informalidad aplicado al Régimen de Trabajo del Personal de Casas Particulares.

A partir de la triangulación entre la evolución normativa, el dimensionamiento macroeconómico del sector y el despliegue de las herramientas de la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA) bajo los estándares del paradigma Tax Administration 3.0, se desprenden las siguientes conclusiones:

1. Los límites del positivismo normativo frente a la informalidad estructural

La reconstrucción del marco regulatorio del sector —que abarca desde el quiebre institucional del Decreto-Ley 326/56 y la reforma previsional de la Ley N.º 25.239, hasta la consagración de derechos de la Ley N.º 26.844 y las recientes flexibilizaciones de la Ley de Modernización Laboral N.º 27.802— demuestra que las modificaciones sustantivas en el derecho del trabajo resultan insuficientes si prescinden de una arquitectura administrativa que viabilice su cumplimiento.

Al caracterizarse el sector por empleadores que operan como unidades de consumo final (hogares particulares), los incentivos a la registración no se configuran mediante la severidad punitiva de la norma, sino a través de la minimización de los costos de transacción y la simplificación de los procesos de cumplimiento voluntario.

2. Externalidades macroeconómicas y el sesgo de invisibilización del sector

La aplicación metodológica de la Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado (CSTNR) permitió cuantificar la relevancia estratégica de la economía del cuidado en la estructura productiva nacional. Al correlacionar el valor del trabajo de cuidados híbrido con la tasa de informalidad sectorial (77%), se determinó que el Valor Económico asociado a la Informalidad (VEI) representa un 15,8% del Producto Bruto Interno (PBI).

Este indicador no solo expone la magnitud de la desprotección y la vulnerabilidad sociolaboral que afecta a las trabajadoras del sector, sino que evidencia la severa transferencia negativa de recursos que padece el Sistema Único de la Seguridad Social, comprometiendo de forma directa la sostenibilidad financiera del régimen previsional y de salud a nivel macroeconómico.

3. El paradigma Tax Administration 3.0 como vector de viabilidad institucional

Dada la garantía constitucional de la inviolabilidad del domicilio, los mecanismos tradicionales de fiscalización e inspección laboral presencial encuentran un límite físico e institucional en este régimen. Ante esta restricción, el rediseño de ARCA asume un rol protagónico mediante la adopción de los lineamientos de la OCDE y el CIAT para una Administración Tributaria basada en datos.

Se concluye que las herramientas operativas implementadas —tales como el recibo de sueldo digital y la sistematización del débito automático para el pago mensual de aportes y contribuciones— constituyen avances sustanciales para el cumplimiento de las obligaciones del empleador en relación con el Régimen. La tecnología digital opera aquí como un catalizador que mitiga las asimetrías de información, reduce la opacidad del vínculo laboral y erosiona la resistencia cultural que históricamente despojó al trabajo doméstico de su estatus como actividad económica formal.

BIBLIOGRAFÍA

ESTUDIOS SOBRE EL TEMA

- Trabajo informal en Argentina: el 77% de las empleadas de casas particulares no están registradas, <https://www.ambito.com/economia/trabajo-informal-argentina-el-77-las-empleadas-casas-particulares-no-estan-registradas-n6139145>
- Trabajo doméstico remunerado: un sector clave, pero en crisis - CIPPEC, <https://www.cippec.org/textual/dia-internacional-del-trabajo-domestico-un-sector-clave-pero-en-crisis/>
- Informalidad laboral en la Argentina: datos y razones de un fenómeno en aumento, <https://chequeado.com/el-explicador/informalidad-laboral-en-la-argentina-datos-y-razones-de-un-fenomeno-en-aumento/>
- Mercado de trabajo. Indicadores de informalidad laboral (EPH) - INDEC, https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/informalidad_laboral_eph_04_2_6798CEA49F8.pdf
- ACCESO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS REMUNERADAS A LA SEGURIDAD SOCIAL EN IBEROAMÉRICA - ONU Mujeres,
- Reforma Laboral (Ley 27.802): cuadro comparativo resumido, análisis y efectos por cada artículo e infografías, <https://www.consejosalta.org.ar/wp-content/uploads/INFO.-GRAL.-REFORMA-LABORAL.pdf>
- Guía práctica y sistemática de la reforma laboral Ley 27.802 - al día | argentina, https://aldiaargentina.microjuris.com/wp-content/uploads/2026/03/ANX_Guia-practica-y-sistematica-de-la-reforma-laboral.pdf
- Mercado de trabajo. Indicadores de informalidad laboral (EPH) - INDEC, https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/informalidad_laboral_eph_04_2_529DEBE4DBB.pdf
- 5 datos clave sobre el trabajo informal en Argentina - International Labour Organization, <https://www.ilo.org/es/resource/news/5-datos-clave-sobre-el-trabajo-informal-en-argentina>
- POLÍTICAS DE FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE, <https://www.ilo.org/es/media/432086/download>
- Casas Particulares - ARCA, <https://www.afip.gob.ar/casasparticulares/>
- Cuenta satélite del trabajo no remunerado de los hogares de la Argentina. Ministerio de Economía e INDEC
https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/economia/cstnr_11_24B2A33AE84B.pdf
- Mi Argentina - Situación y evolución del trabajo registrado Mayo 2026. Estadísticas https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/trabajoregistrado_2603_informe_ajustado.pdf
- <https://servicioscf.afip.gob.ar/publico/sitio/contenido/novedad/ver.aspx?id=4988>

- <https://cdi.mecon.gob.ar/bases/docelec/az6219.pdf>
- <https://www.issa.int/es/gp/218820>

NORMATIVA:

- Decreto DNU 70/2023- Bases para la reconstrucción de la Economía Argentina- Infoleg.
<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=395521>
- Ley 27.802 - Ley de Modernización Laboral - InfoLEG - Ministerio de Economía y Finanzas Públicas - Argentina
<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/339128/20260306>
- Decreto Ley N° 326/56 Beneficios, Obligaciones y Derechos para el personal que presta servicios en casa de familia - InfoLEG
<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/61806/texact.htm>
- Ley 25.239 Reforma tributaria. TITULO XVIII - InfoLEG
<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/61784/norma.htm>
- Ley 26.844 - Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares - InfoLEG - Ministerio de Economía y Finanzas Públicas - Argentina,
<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210489/norma.htm>
- ARCA 5850/2026: recibo electrónico, pago y prueba - ultima milla,
<https://www.ultimamilla.com.ar/blog/arca-5850-2026-recibo-electronico-pago-y-prueba>
- Resolución General N° 4851/2020 - Biblioteca Electrónica | ARCA,
<https://biblioteca.afip.gob.ar/search/query/norma.aspx?p=t:RAG|n:4851|o:3|a:2020|f:05/11/2020>
- Resolución General N° 3848/2016 Seguridad Social. Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Cotizaciones fijas con destino al Sistema Nacional del Seguro de Salud. - Micrositio ARCA - Casas particulares.
<https://www.afip.gob.ar/casasparticulares/ayuda/normativa.asp>
- Resolución General N° 3693/2014 AFIP - Biblioteca Electrónica | ARCA - Agencia de Recaudación y Control Aduanero,
<https://biblioteca.afip.gob.ar/search/query/norma.aspx?p=t:RAG|n:3693|o:3|a:2014|f:30/10/2014>

AT 3.0 y TRIBUTACIÓN INVISIBLE:

- Reimagining Tax Administration in the Digital Age, <https://www.ciat.org/reimagining-tax-administration-in-the-digital-age/?lang=en>
- Digital transformation of tax administration | OECD,
<https://www.oecd.org/en/topics/digital-transformation-of-tax-administration.html>
- Systems integration in Tax Administration 3.0 – Part 3., <https://www.ciat.org/systems-integration-in-tax-administration-3-0/?lang=en>

EXPERIENCIAS EN OTROS PAÍSES

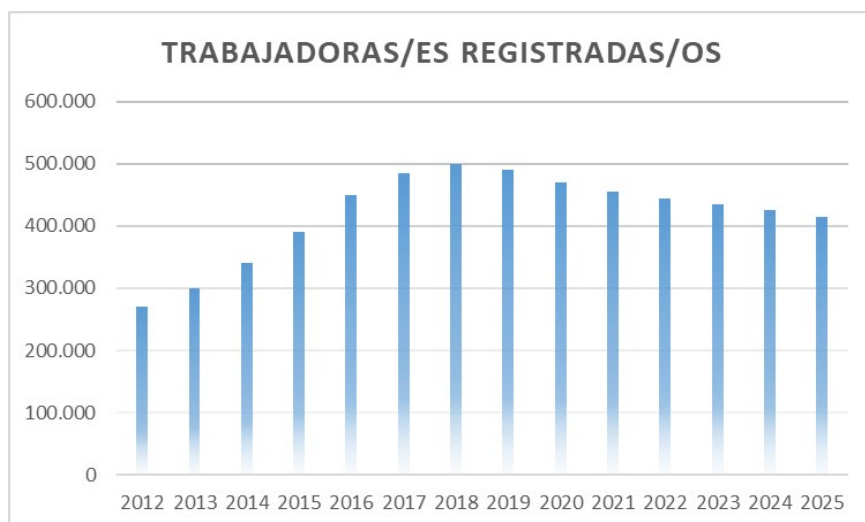
- Monotributo en Uruguay Actualización 2023 - BPS, <https://www.bps.gub.uy/20493/98-monotributo-en-uruguay-actualizacion.html>
- Empleo doméstico y Protección Social en América Latina - RID-UNAJ, <https://rid.unaj.edu.ar/bitstreams/43b84765-c2aa-40aa-9510-2793726ee12b/download>
- NOLAR - Direitos da empregada doméstica, <https://nolar.com.br/blog/esocial-de-empregada-domestica/direitos-da-empregada-domestica/>
- Empregada Doméstica - Consultoria Eletrônica | M&M Assessoria Contábil, <https://www.mmcontabilidade.com.br/Materia.aspx?AREA=Trabalhista%20/%20Previdenci%C3%A1ria&SECAO=Empregada+Dom%C3%A9stica>
- TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN URUGUAY - BPS, <https://www.bps.gub.uy/bps/file/18311/2/informe-trabajo-domestico-remunerado.pdf>
- Uruguay ratificó el convenio de OIT que regula el trabajo decente en el sector doméstico, <https://www.gub.uy/presidencia/comunicacion/noticias/uruguay-ratifico-convenio-oit-regula-trabajo-decente-sector-domestico>
- Estudio sobre trabajo doméstico en Uruguay - International Labour Organization, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_187308.pdf
- Trabajo Doméstico Remunerado en Uruguay - GUB.UY, <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/sites/ministerio-trabajo-seguridad-social/files/documentos/noticias/trabajo-domestico-remunerado-en-uruguay-actualizacion-de-informe-2018.pdf>
- Formalización del trabajo doméstico, <https://www.ilo.org/es/media/422896/download>

OTRAS FUENTES DE INFORMACIÓN

- Artículo informativo. IPROFESIONAL- IMPUESTOS ,19/06/2014, Con visitas "puerta a puerta" y sueldos online, AFIP busca reducir trabajo doméstico no registrado <https://www.iprofesional.com/impuestos/189513-con-visitas-puerta-a-puerta-y-sueldos-online-afip-busca-reducir-trabajo-domestico-no-registrado>
- Mi Argentina, Ministerio de Capital Humano Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Primera Campaña Nacional de Registración de Trabajadoras y Trabajadores de Casas Particulares. <https://www.argentina.gob.ar/noticias/primera-campana-nacional-de-registracion-de-trabajadoras-y-trabajadores-de-casas>

ANEXOS

Anexo I. Evolución del registro de empleos de casas particulares.

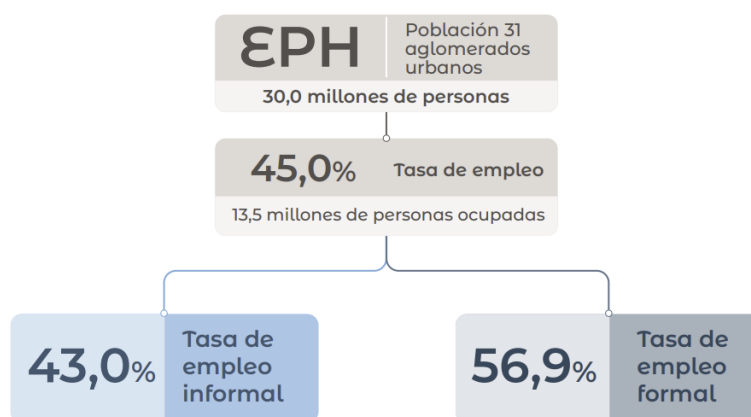


Trabajo e ingresos

Buenos Aires, 13 de abril de 2026

Mercado de trabajo. Indicadores de informalidad laboral (EPH)

Resumen ejecutivo del cuarto trimestre de 2025



La informalidad laboral refiere al conjunto de personas ocupadas, ya sean independientes o en relación de dependencia, que desarrolla sus actividades al margen de las normas que las regulan.

Anexo II. Evolución administración tributaria y aplicación al régimen de casas particulares.

Dimensión	AT 1.0 – Administración tradicional	AT 2.0 – Nueva Gestión Pública	AT 3.0 – Gobernanza digital
Características	Soporte técnico del Estado; orden, legalidad y equidad.	Modernización, eficiencia, mejora continua.	Digitalización, integración de datos, analítica avanzada, IA y servicios integrados.
Énfasis	Legalidad y previsibilidad.	Eficiencia, eficacia y value for money.	Gobernanza basada en datos y decisiones algorítmicas.
Arquitectura	Estructura piramidal y papel.	Agencia única y economías de escala.	Data Driven Agency.
Operación	Procesos manuales y aislados.	Automatización parcial. Digitalización.	Big Data, IA, interoperabilidad, trazabilidad y principio de una sola vez.
Ciudadano	Sujeto pasivo.	Cliente.	Usuario digital y cumplimiento asistido.
Canales, atención al contribuyente	Escasos. Consultas presenciales.	Correo electrónico y primeros servicios web.	Omnicanalidad, apps, VEP, autogestión. Asistente virtual TINA: chatbots
Casas particulares	Acuerdos privados; sin seguridad social; registros manuales.	F.799/E, F.102/RT, pagos presenciales; Ley 26.844 (2013); ART; Recibo papel duplicado.	Pago 100% digital, VEP, apps, recibo digital, gestión integral. Recibo digital.

Anexo III. Experiencias comparadas de formalización del trabajo doméstico remunerado.

Aspecto	Argentina	Uruguay	Brasil	Chile
Organismo administrador	ARCA	BPS	Receita Federal + eSocial	Tesorería / Dirección del Trabajo
Plataforma digital específica	Sí	Sí	Sí	Sí
Convenio OIT 189	Sí	Sí	Sí	Sí
Incentivos fiscales	Sí	Limitados	No específicos	Limitados
Interoperabilidad entre organismos	Parcial	Alta	Alta	Media
Acceso del trabajador a su información	Limitado	Parcial	Parcial	Parcial