

## **Claves para la contabilidad de los viajantes y del servicio doméstico**

**Por el Dr. Roberto Destéfano**

Integrante de la Comisión de Problemática de Pequeños y Medianos Estudios Profesionales;  
Vicepresidente de la Comisión de Acción Social.

**La actividad de los viajantes de comercio y la de las empleadas domésticas representan una área de permanente consulta para los profesionales en Ciencias Económicas. El autor de esta nota da recomendaciones para su tratamiento contable y asegura que, con un encuadre adecuado, pueden lograrse importantes ahorros en lo que hace a los costos laborales.**

Es sabido que en los últimos diez años la Argentina ha experimentado un importante cambio en su estructura económica. Una de las consecuencias es que las empresas no solo buscan su utilidad en el sistema financiero, sino que realizan mediciones en el segmento del mercado en el que actuarán. Las ventas y las acciones de marketing han tomado un rol preponderante en sus negocios.

También se ha producido un profundo cambio en el tejido social. La mujer tuvo que salir a trabajar para colaborar con el marido y, en muchos casos, transformarse en el sostén económico de la familia. Por otro lado, la gente de mayor poder adquisitivo se muda a los countries y barrios privados, lo que provoca una mayor demanda de personal de servicio doméstico.

Vale esta introducción, por lo tanto, para justificar que muchas consultas que reciben los profesionales de sus propios colegas y de empresarios se relacionan con algunas actividades específicas, tales como la de viajantes o vendedores externos de comercio, industria y servicios, y la de trabajadores del servicio doméstico, que han tomado mayor significación como consecuencia de ese cambio de contexto económico y social.

Lo que sigue es un análisis del Régimen Legal aplicable para los viajantes o vendedores externos, y su respectivo convenio colectivo de trabajo; para ello se ha preparado una crónica laboral con los conceptos más sobresalientes, y se pone el foco en demostrar que el encuadre correcto de esta actividad puede significar un ahorro de costos laborales. En el mismo sentido, se analiza el Régimen de la Seguridad Social aplicable para los trabajadores del servicio doméstico y su relación con la ley 25.239 de Monotributo.

### **Encuadre legal de los viajantes**

Son viajantes, corredores, placistas, agentes, representantes, etc., quienes conciertan negocios de industria, comercio o servicios en forma habitual, y en representación de una o más empresas mediante una remuneración. Esto es, según el Estatuto del Viajante (Ley 14.546/58). Existen viajantes exclusivos (aquellos que por un convenio escrito deben realizar negocios para un solo comerciante) y viajantes no exclusivos, que son quienes están autorizados a concertar negocios por cuenta de varios comerciantes.

El viajante tendrá relación de dependencia con uno o más empleadores cuando venda por cuenta y en nombre de su o sus empleadores; venda a precios y condiciones estipulados por su o sus representados; perciba sueldo, viáticos, comisiones, o cualquier otro tipo de remuneración; se desempeñe habitual y personalmente en esta actividad; realice trabajo en un radio o zona determinada, o de posible determinación; o en el caso de que el riesgo de las operaciones se encuentre a cargo del empleador. La remuneración del viajante se liquidará de acuerdo con las

siguientes bases:

- a) Sobre toda nota de venta o pedido aceptada por los empleadores, sin deducciones por bonificaciones, descuentos u otros que no hubieran sido previstos por el propio viajante en la nota de venta.
- b) Toda nota de venta que no fuese rechazada por escrito dentro de los quince días de recibida por la empresa, cuando el viajante opera en la misma zona que ésta, o de treinta días en los demás casos, se considerará aceptada.
- c) La inejecución de la nota de venta aceptada no hará perder al viajante su comisión.
- d) Aquel que reemplace definitivamente a otro en su puesto percibirá el mismo porcentaje de comisión y viático que su antecesor.
- e) Las comisiones deben liquidarse y hacerse efectivas mensualmente.

## Tipos de comisión

En cuanto a los tipos de comisión, están las que se conocen como comisión directa: es el porcentual al que se hace acreedor el viajante que realiza una venta a un cliente de su zona. Por otra parte, la comisión indirecta es el porcentual al que siempre tendrá derecho el viajante de una zona, haya o no concertado operaciones anteriores con el mismo cliente, cuando la operación se realiza sin la intervención de este y siempre que no se trate de un reemplazo específico por el goce de alguna de las licencias previstas en la Ley de Contrato de Trabajo. La remuneración del viajante estará constituida entonces, en todo o parte, por comisiones sobre el importe de las ventas efectuadas, y tanto la comisión directa como la indirecta deberán ser fijadas en la misma tasa. No se pueden liquidar comisiones por cualquier otra unidad de medida que no sea la aquí estipulada. También existe la comisión por cobranza: es la que debe percibir aquel que realiza subsidiariamente la cobranza a la clientela de su zona, o fuera de esta, si la gestión es realizada personalmente por el viajante, cuyo porcentaje convenido integrará la remuneración, así como también la integran los viáticos, la movilidad y las compensaciones por gastos.

Los empleadores llevarán un libro especial registrado y rubricado por el Departamento Laboral del M.T.S.S. (ya es de práctica común el uso de hojas móviles), en el cual se anotarán los datos del viajante, remuneración, zona a su cargo y las notas de ventas remitidas a la empresa, estableciendo el monto de comisiones tanto directas como indirectas, así como también la naturaleza de las mercaderías a vender.

Los vendedores viajantes que actúen fuera de su plaza, al finalizar su gira, tendrán un día y medio de descanso por cada semana de viaje, sin perjuicio de otras licencias obligatorias.

En caso de ruptura del vínculo laboral por cualquier causa (renuncia, fallecimiento, etc.), y con un año como mínimo de antigüedad en el trabajo, les corresponderá percibir una indemnización por clientela, la que dejan a la empresa, y cuyo monto equivale al 25% de lo que correspondería en caso de despido intempestivo y sin justa causa para la Ley de Contrato de Trabajo, anexándose a esta.

## Convenio Colectivo de Trabajo

Todos los vendedores externos exclusivos o no, que realicen ventas de bienes, mercaderías o servicios mediante una remuneración convenida, son comprendidos por el Convenio Colectivo de Trabajo N° 308/75.

Salvo convenio escrito en contrario, el viajante está autorizado a concertar negocios por cuenta de varios comerciantes (viajante no exclusivo), siempre que ellos no comprendan los mismos bienes, mercaderías o servicios.

También se incluye en el Convenio, y existe relación de dependencia, a las personas que se utilicen para vender productos en forma domiciliaria o directamente al consumidor, en tanto la venta se realice en forma personal y habitual, y se encuentren obligadas a cumplir directivas en

todo lo relacionado con precios y ventas.

## Condiciones generales de trabajo

Para la retribución del trabajador durante el período de vacaciones, se determinará el promedio mensual de las comisiones devengadas durante los doce meses anteriores a la licencia, o a opción del trabajador, durante los últimos seis meses; y este será el valor base para tener en cuenta como remuneración del trabajador para el cálculo del importe por vacaciones, según la Ley de Contrato de Trabajo.

Si, además de comisiones, el trabajador viajante percibe asignaciones mensuales fijas por cualquier concepto, al valor antes obtenido se le adicionará el mismo; se obtendrá así la remuneración, que deberá dividirse por 25, para luego multiplicarla por los días que le corresponden según la antigüedad.

Para determinar el promedio aludido, se computan las comisiones indirectas devengadas por el viajante, sin perjuicio de abonarle a la vez las que pudieron corresponderle por operaciones concertadas antes del goce de sus vacaciones. El día 1º de octubre de cada año, el viajante gozará de las condiciones que establecen las disposiciones pertinentes para los días feriados nacionales obligatorios. Es el Día del Viajante.

Los viajantes exclusivos deben percibir una remuneración mínima mensual garantizada, excluidos viáticos, de \$400, la que se incrementará en 1% sobre la suma antes citada por cada año de antigüedad en el empleo, hasta los 25 años de antigüedad. Desde los 25 años de antigüedad en adelante, el adicional se eleva a 1,5% por sobre la garantía mensual inicial. Los viáticos con comprobante no constituyen remuneración.

El vendedor externo o viajante no puede ser remunerado exclusivamente a sueldo. Si así se hiciera, el trabajador tendrá derecho a la conversión pertinente, que, a opción de él, puede utilizarse como base los primeros seis o doce meses de labor en la empresa.

La actividad de vendedor externo o viajante es una de las más flexibles desde el punto de vista jurídico-laboral, y no podría ser de otra manera dadas las características propias de dicha actividad. Cuando se habla de flexibilidad jurídico-laboral es porque en muchos casos prevalece el acuerdo de partes. El viajante no exclusivo no está comprendido en la remuneración mínima garantizada.

El porcentaje de comisiones y viáticos, sea exclusivo o no, es a convenir; esto significa una ventaja respecto a otros convenios. Tampoco existen escalas salariales, ya que el vendedor no exclusivo percibe remuneración por las ventas que genera; y, en el caso del exclusivo, no tiene sueldo fijo, sino mínimo garantizado: esto implica que, una vez superado este por el porcentaje de comisión sobre ventas, se transforma también en costo variable y en función de la productividad del vendedor.

El aporte de convenio está a cargo del empleado, y no del empleador, pero un encuadre equivocado puede acarrear costos por ajustes, retroactivos, intereses, multas, y, en el peor de los casos, costos causídicos.

El correcto encuadramiento de esta actividad significa ahorro en los costos laborales, además de transformar un costo fijo en uno variable, predecible y cuantificable. Estos costos tienen estrecha relación con la productividad.

## El servicio doméstico

Según la definición de personal doméstico, los empleados de ambos sexos que prestan servicios en la vida doméstica en todo el territorio nacional, y que no importen para el empleador un lucro económico, entran dentro de esta categoría. No es de aplicación para las relaciones laborales por servicios menores de un mes, ni para quienes trabajen menos de cuatro horas por día y lo hagan por menos de cuatro días a la semana para el mismo empleador. No son empleados de servicio

doméstico las personas emparentadas con el dueño de casa, ni aquellas que sean contratadas exclusivamente para cuidar enfermos o conducir vehículos.

## Su obra social

Esta obra social tiene como beneficiarios titulares del Sistema Nacional de Salud a los trabajadores del Servicio Doméstico; a modo de ejemplo, y entre otros, comprende a: mucamas, amas de llaves, cocineras, planchadoras, choferes y jardineros de casas de familia.

Existen dos regímenes para ellos, que son los considerados en la Resolución 266/00, de la Superintendencia de Servicios de Salud, atinentes a las personas que prestan servicios domésticos, en cuanto a lo previsional y social, a saber:

- Un régimen especial instaurado por la ley 25.239 y reglamentado por el Decreto 485/00, vigente desde el 1º de abril de 2000, que es el correspondiente a trabajadores autónomos
- Un régimen general, que continúa en vigencia dentro del ámbito normativo de las leyes 23.660 y 23.661 de Obras Sociales y del Seguro Nacional de Salud, comprensivo de los trabajadores dependientes (los enumerados en el Estatuto del Servicio Doméstico).

Cabe acotar que la propia ley 25.239, creadora del Régimen Especial, "no deroga ni reemplaza el Estatuto del Personal del Servicio Doméstico y su Reglamentación" (dictamen de Asuntos Jurídicos 464/00 de la S.S.S.), sino todo lo contrario; y que además en ninguna parte habla de empleadores, sino de dadores de trabajo, estableciendo una clara diferenciación legislativa, ya que los primeros demandan servicios de un empleado dependiente, y los otros demandan servicios de un trabajador autónomo. Siempre en consonancia con antedicho criterio, la ley 25.239 se refiere exclusivamente a "empleados" y/o "trabajadores" en el Título referido, pero nunca a "dependientes", como sí sucede en otras partes del plexo normativo; por ejemplo, el art. 48.

Hasta el 1º de abril de 2000, nunca habían sido incluidos en el Sistema Nacional de Obras Sociales los trabajadores no dependientes (Autónomos enumerados por la ley 25.239), dado que no poseían un régimen legal que les permitiese entrar al Sistema Nacional del Seguro de Salud. Para tener cobertura a cargo del Sistema Nacional de Salud, el trabajador titular debe tener ingresado un aporte mensual mínimo de \$20, más otros \$20 (aporte voluntario) si desea incluir a su grupo familiar primario.

La particularidad de este régimen especial es que el dador de trabajo es quien ingresa el aporte de los empleados con destino a la Seguridad Social, y en función de las horas semanales trabajadas. Dada la existencia de ambos regímenes, los aportes y contribuciones al Sistema de la Seguridad Social, respecto de los empleados domésticos dependientes -Régimen General-, deben ingresarse por medio de depósitos con los formularios 906 (AFIP), mientras que los correspondientes al Régimen Especial de Autónomos deben cumplimentarse por los formularios 102 y 575 (AFIP).