

LEY 26.844
Buenos Aires, 3 de abril de 2013
B.O.: 12/4/13
Vigencia: 21/4/13

Servicio doméstico. Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares. [Dto.-Ley 326/56](#) y [Dto. 7.979/56](#). Su derogación.

TITULO I - Disposiciones generales

Ambito de aplicación

Art. 1 – La presente ley regirá en todo el territorio de la Nación las relaciones laborales que se entablen con los empleados y empleadas por el trabajo que presten en las casas particulares o en el ámbito de la vida familiar y que no importe para el empleador lucro o beneficio económico directo, cualquiera fuere la cantidad de horas diarias o de jornadas semanales en que sean ocupados para tales labores.

Resultan de aplicación al presente régimen las modalidades de contratación reguladas en el Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la Ley 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificatorias, en las condiciones allí previstas.

Se establecen las siguientes modalidades de prestación:

- a) Trabajadoras/es que presten tareas sin retiro para un mismo empleador y residan en el domicilio donde cumplen las mismas.
- b) Trabajadoras/es que presten tareas con retiro para el mismo y único empleador.
- c) Trabajadoras/es que presten tareas con retiro para distintos empleadores.

Aplicabilidad

Art. 2 – Se considerará trabajo en casas particulares a toda prestación de servicios o ejecución de tareas de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas del hogar. Se entenderá como tales también a la asistencia personal y acompañamiento prestados a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, así como el cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad.

Exclusiones. Prohibiciones

Art. 3 – No se considerará personal de casas particulares y, en consecuencia, quedarán excluidas del régimen especial:

- a) Las personas contratadas por personas jurídicas para la realización de las tareas a que se refiere la presente ley.

- b) Las personas emparentadas con el dueño de casa, tales como: padres, hijos, hermanos, nietos y/o las que las leyes o usos y costumbres consideren relacionadas en algún grado de parentesco o vínculo de convivencia no laboral con el empleador.
- c) Las personas que realicen tareas de cuidado y asistencia de personas enfermas o con discapacidad, cuando se trate de una prestación de carácter exclusivamente terapéutico o para la cual se exija contar con habilitaciones profesionales específicas.
- d) Las personas contratadas únicamente para conducir vehículos particulares de la familia y/o de la casa.
- e) Las personas que convivan en el alojamiento con el personal de casas particulares y que no presten servicios de igual naturaleza para el mismo empleador.
- f) Las personas que además de realizar tareas de índole domésticas deban prestar otros servicios ajenos a la casa particular u hogar familiar, con cualquier periodicidad, en actividades o empresas de su empleador; supuesto en el cual se presume la existencia de una única relación laboral ajena al régimen regulado por esta ley.
- g) Las personas empleadas por consorcios de propietarios conforme la Ley 13.512, por clubes de campo, barrios privados u otros sistemas de condominio, para la realización de las tareas descriptas en el art. 2 de la presente ley, en las respectivas unidades funcionales.

Principios de interpretación y aplicación de la ley

Art. 4 – Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que regulan el presente régimen, se decidirá conforme con los principios de la Justicia Social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.

Grupo familiar. Retribución

Art. 5 – En caso de contratarse más de una persona de la misma familia para prestar servicios a las órdenes de un mismo empleador, la retribución deberá convenirse individualmente con cada uno de ellos.

Contrato de trabajo. Libertad de formas. Presunción

Art. 6 – En la celebración del contrato de trabajo para el personal de casas particulares regirá la libertad de formas cualesquiera sea su modalidad. El contrato se presumirá concertado por tiempo indeterminado.

Período de prueba

Art. 7 – El contrato regulado por esta ley se entenderá celebrado a prueba durante los primeros treinta días de su vigencia respecto del personal sin retiro; y durante los primeros quince días de trabajo en tanto no supere los tres meses para el personal con retiro. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa y sin generarse derecho a indemnización con motivo de la extinción.

El empleador no podrá contratar a una misma empleada/o más de una vez utilizando el período de prueba.

Categorías profesionales

Art. 8 – Las categorías profesionales y puestos de trabajo para el personal comprendido en el presente régimen serán fijadas inicialmente por la autoridad de aplicación hasta tanto sean establecidas por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares o mediante convenio colectivo de trabajo.

TITULO II - De la prohibición del trabajo infantil y de la protección del trabajo adolescente

Personas menores de 16 años. Prohibición de su empleo

Art. 9 – Queda prohibida la contratación de personas menores de 16 años.

Trabajo de adolescentes. Certificado de aptitud física

Art. 10 – Cuando se contratase a menores de 18 años deberá exigirse de los mismos o de sus representantes legales un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo, así como también la acreditación de los reconocimientos médicos periódicos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Jornada de trabajo

Art. 11 – La jornada de trabajo de los adolescentes entre 16 y 18 años no podrá superar, bajo ninguna circunstancia, las seis horas diarias de labor y treinta y seis horas semanales.

Terminalidad educativa

Art. 12 – Queda prohibida la contratación de las personas menores de edad comprendidas en la edad escolar que no hayan completado su instrucción obligatoria, a excepción que el empleador se haga cargo de que la empleada/o finalice los mismos.

Prohibición de empleo de trabajadores de 16 y 17 años. Modalidad sin retiro

Art. 13 – En ningún caso se podrá contratar a adolescentes que tengan 16 o 17 años bajo la modalidad prevista por el art. 1, inc. a), de la presente ley.

TITULO III - Deberes y derechos de las partes

Derechos y deberes comunes para el personal con y sin retiro

Art. 14 – Los derechos y deberes comunes para las modalidades, con y sin retiro, serán:

1. Derechos del personal: el personal comprendido por el presente régimen tendrá los siguientes derechos:

a) Jornada de trabajo que no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales. Podrá establecerse una distribución semanal desigual de las horas de trabajo, en tanto no importe una jornada ordinaria superior a las nueve horas.

b) Descanso semanal de treinta y cinco horas corridas a partir del sábado a las 13:00 horas.

c) Ropa y elementos de trabajo que deberán ser provistos por el empleador.

d) Alimentación sana, suficiente y que asegure la perfecta nutrición del personal. Dicha alimentación comprenderá: desayuno, almuerzo, merienda y cena, las que en cada caso deberán brindarse en función de la modalidad de prestación contratada y la duración de la jornada.

e) Obligación por parte del empleador de contratar a favor del personal un seguro por los riesgos del trabajo, según lo disponga la normativa específica en la materia y conforme lo establecido en el art. 74 de la presente ley.

f) En el caso del personal con retiro que se desempeñe para un mismo empleador, entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce horas.

2. Deberes del personal: el personal comprendido en el presente régimen tendrá los siguientes deberes:

a) Cumplir las instrucciones de servicio que se le impartan.

b) Cuidar las cosas confiadas a su vigilancia y diligencia.

c) Observar prescindencia y reserva en los asuntos de la casa de los que tuviere conocimiento en el ejercicio de sus funciones.

d) Preservar la inviolabilidad del secreto personal y familiar en materia política, moral, religiosa y en las demás cuestiones que hagan a la vida privada e intimidad de quienes habitan la casa en la que prestan servicios.

e) Desempeñar sus funciones con diligencia y colaboración.

Personal sin retiro

Art. 15 – El personal que se desempeñe bajo la modalidad sin retiro gozará, además, de los siguientes derechos:

a) Reposo diario nocturno de nueve horas consecutivas como mínimo, que sólo podrá ser interrumpido por causas graves y/o urgentes que no admitan demora para su atención.

En los casos de interrupción del reposo diario, las horas de trabajo serán remuneradas con los recargos previstos por el art. 25 y darán derecho a la trabajadora/or a gozar del pertinente descanso compensatorio.

b) Descanso diario de tres horas continuas entre las tareas matutinas y vespertinas, lapso dentro del cual quedará comprendido el tiempo necesario para el almuerzo.

c) Habitación amueblada e higiénica y con destino exclusivo para el personal conforme las condiciones que determine la autoridad de aplicación o la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares.

Por resolución de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares o por convenio colectivo podrán establecerse sistemas distintos de distribución de las pausas y descansos en la jornada de trabajo, en tanto se respete el máximo de trabajo semanal y el mínimo de reposo diario nocturno.

TITULO IV - Documentación de la empleada/o

Libreta de trabajo

Art. 16 – Todas las empleadas/os comprendidas en el régimen de esta ley deberán contar con un documento registral con las características y requisitos que disponga la autoridad de aplicación, mediante la utilización de tarjetas de identificación personal u otros sistemas que faciliten la fiscalización y permitan un acceso pleno a los derechos consagrados en esta ley.

Sistema de registro simplificado

Art. 17 – Encomiéndase al Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y a la Administración Federal de Ingresos Públicos (A.F.I.P.), organismo autárquico en el ámbito del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, la elaboración y organización de un sistema de registro simplificado de las relaciones de trabajo de casas particulares.

TITULO V - Remuneración

Salario mínimo

Art. 18 – El salario mínimo por tipo, modalidad y categoría profesional será fijado periódicamente por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP), cuya cuantía deberá establecerse para todo el territorio nacional, sin perjuicio de los mejores derechos que se establezcan mediante convenio colectivo de trabajo.

Hasta tanto se constituya la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) el salario mínimo será fijado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Lugar, plazo y oportunidad de pago de las remuneraciones

Art. 19 – El pago de las remuneraciones deberá realizarse en días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios:

- a) Al personal mensualizado, dentro del cuarto día hábil del vencimiento de cada mes calendario.
- b) Al personal remunerado a jornal o por hora, al finalizar cada jornada o cada semana, según fuera convenido.

Recibos. Formalidad

Art. 20 – El recibo será confeccionado en doble ejemplar, debiendo el empleador hacerle entrega de uno de ellos con su firma a la empleada/o.

Recibos. Contenido

Art. 21 – El recibo de pago deberá contener, como mínimo, las siguientes enunciaciones:

- a) Nombres y apellido del empleador, su domicilio y su identificación tributaria.
- b) Nombres y apellido del personal dependiente y su calificación profesional.
- c) Todo tipo de remuneración que perciba, con indicación sustancial del modo para su determinación.
- d) Total bruto de la remuneración básica y de los demás componentes remuneratorios. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas y el lapso al que corresponden, con expresión también del monto global abonado.
- e) Detalle e importe de las retenciones que legal o convencionalmente correspondan.
- f) Importe neto percibido, expresado en números y letras.
- g) Constancia de la recepción de un ejemplar del recibo por el personal dependiente.
- h) Fecha de ingreso, tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago.
- i) Lugar y fecha del pago real y efectivo de la remuneración a la empleada/o.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y la Administración Federal de Ingresos Públicos (A.F.I.P.) confeccionarán un modelo de recibo tipo de pago obligatorio.

El pago deberá efectuarse en dinero en efectivo. De no ser posible por alguna disposición legal contraria, el pago se deberá realizar mediante cheque a la orden de la empleada/o y/o por depósito bancario sin costo alguno para el personal.

Podrá realizarse el pago a un familiar de la empleada/o imposibilitada de concurrir o a otra persona acreditada por una autorización suscripta por la trabajadora/or, pudiendo el empleador exigir la certificación de la firma. La certificación en cuestión podrá ser efectuada por autoridad administrativa o judicial del Trabajo o policial del lugar.

Recibo. Prohibición de renunciaciones

Art. 22 – El recibo no deberá contener renunciaciones de ninguna especie, ni podrá ser utilizado para instrumentar la extinción de la relación laboral o la alteración de la calificación profesional en perjuicio de la empleada/o. Toda mención que contravenga esta disposición será nula.

Recibo. Validez

Art. 23 – Todo pago en concepto de salario u otra forma de remuneración deberá instrumentarse mediante recibo firmado por el dependiente. Dichos recibos deberán ajustarse en su forma y contenido a las disposiciones de esta ley. En los casos en que no supiere o no pudiere firmar, bastará la individualización mediante la impresión digital, pero la validez del acto dependerá de los restantes elementos de prueba que acrediten la efectiva realización del pago.

Firma en blanco. Prohibición

Art. 24 – La firma no puede ser otorgada en blanco por la empleada/o, pudiéndose desconocer y oponer al contenido del acto demostrando que las declaraciones insertas en el documento no son reales.

Horas extra

Art. 25 – El empleador deberá abonar al personal que prestare servicios en horas suplementarias un recargo del cincuenta por ciento (50%), calculado sobre el salario habitual si se tratare de días comunes y del ciento por ciento (100%) en días sábados después de las 13:00 horas, en días domingo y feriados.

TITULO VI - Sueldo Anual Complementario

Concepto

Art. 26 – El Sueldo Anual Complementario consiste en el cincuenta por ciento (50%) de la mayor remuneración mensual devengada, por todo concepto, dentro de los semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año.

Epoocas de pago

Art. 27 – El Sueldo Anual Complementario será abonado en dos cuotas; la primera de ellas la última jornada laboral del mes de junio y la segunda la última jornada laboral del mes de diciembre de cada año.

Extinción del contrato. Pago proporcional

Art. 28 – Cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, la empleada/o o sus derechohabientes, tendrán derecho a percibir la parte proporcional del Sueldo Anual Complementario devengada en el respectivo semestre.

TITULO VII - Licencias

CAPITULO I - De las vacaciones

Licencia ordinaria

Art. 29 – La trabajadora/or gozará de un período de licencia anual ordinaria de vacaciones pagas, conforme la retribución normal y habitual de:

- a) Catorce días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera mayor de seis meses y no exceda de cinco años.
- b) Veintiún días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a cinco años y no exceda de diez años.
- c) Veintiocho días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a diez años y no exceda de veinte años.
- d) Treinta y cinco días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a veinte años.

Para determinar la extensión de la licencia anual atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquélla que tuviese la trabajadora/or al 31 de diciembre del año al que correspondan las mismas.

Requisitos para su goce. Comienzo de la licencia

Art. 30 – Para tener derecho cada año al período de licencia establecido precedentemente, la trabajadora/or deberá haber prestado servicios durante seis meses del año calendario o aniversario respectivo con la regularidad propia del tiempo diario y semanal de trabajo correspondiente a la modalidad de prestación contratada. En su defecto, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un día de descanso por cada veinte días de trabajo efectivo, que serán gozados en días corridos.

La licencia anual se otorgará a partir de un día lunes o del primer día semanal de trabajo habitual, o el subsiguiente hábil si aquéllos fueran feriados.

Epoca de otorgamiento

Art. 31 – El empleador tendrá derecho a fijar las fechas de vacaciones debiendo dar aviso a la empleada/o con veinte días de anticipación. Las vacaciones se otorgarán entre el 1 de noviembre y el 30 de marzo de cada año, pudiendo fraccionarse a pedido de la empleada/o para su goce en otras épocas del año, en tanto se garantice un período continuo de licencia no inferior a dos tercios de la que le corresponda conforme su antigüedad.

Retribución

Art. 32 – Las retribuciones correspondientes al período de vacaciones deberán ser satisfechas antes del comienzo de las mismas.

Para el personal sin retiro y durante el período de vacaciones, las prestaciones de habitación y manutención a cargo del empleador deberán ser sustituidas por el pago de su equivalente en dinero, antes del comienzo de las mismas, cuyo monto será fijado por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) y/o por convenio colectivo de trabajo, y en ningún caso podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) del salario diario percibido por la empleada/o por cada día de licencia, en los siguientes casos:

I. Cuando la empleada/o decida hacer uso de la licencia anual ausentándose del domicilio de trabajo.

II. Cuando el empleador decida que durante la licencia anual ordinaria, la empleada/o no permanezca en el domicilio de trabajo.

Omisión del otorgamiento

Art. 33 – Si vencido el plazo para efectuar la comunicación a la empleada/o de la fecha de comienzo de sus vacaciones el empleador no la hubiere practicado, el personal podrá hacer uso de ese derecho previa notificación fehaciente de ello y de modo tal que la licencia concluya antes del 31 de mayo.

CAPITULO II - De los accidentes y enfermedades inculpables

Plazo

Art. 34 – Cada enfermedad o accidente inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho de la trabajadora/or a percibir su remuneración durante un período de hasta tres meses al año, si la antigüedad en el servicio fuera menor de cinco años y de seis meses si fuera mayor.

Enfermedad infectocontagiosa

Art. 35 – En caso de enfermedad infectocontagiosa de la empleada/o, del empleador o de algún integrante del grupo conviviente de cualquiera de las partes que, conforme acreditación médica, amerite el apartamiento temporario de la empleada/o o de su grupo conviviente a fin de evitar riesgos a la salud de los mismos o del empleador o de los integrantes de su grupo familiar, se deberán adoptar las medidas necesarias para conjurar dichos riesgos, las que estarán a cargo del empleador. Lo aquí estipulado no

será de aplicación cuando el cuidado del enfermo sea el objeto de la contratación de la empleada/o.

Aviso al empleador

Art. 36 – La empleada/o, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente inculpable y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitada de concurrir a prestar servicios por alguna de esas causas o en la primera oportunidad que le fuere posible hacerlo.

Remuneración

Art. 37 – La remuneración que en estos casos corresponda abonar a la empleada/o se liquidará conforme con la que perciba en el momento de interrupción de los servicios, más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados o dispuestos a los de su misma categoría, por aplicación de una norma legal, convencional, decisión del empleador o resolución de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP).

En todos los casos quedará garantizado a la trabajadora/or el derecho a percibir su remuneración como si no hubiera mediado el impedimento, por los plazos previstos en el art. 34 de esta ley.

CAPITULO III - De las licencias especiales

Clases

Art. 38 – El personal comprendido en el presente régimen gozará de las siguientes licencias especiales pagas:

- a) Por nacimiento de hijo en el caso del trabajador varón, dos días corridos.
- b) Por maternidad conforme lo dispuesto en el art. 39 de esta ley.
- c) Por matrimonio, diez días corridos.
- d) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente, de hijos o de padres, tres días corridos.
- e) Por fallecimiento de hermano, un día.
- f) Para rendir examen en la enseñanza primaria, media, terciaria o universitaria, dos días corridos por examen, con un máximo de diez días por año calendario. Tendrán derecho al goce de la licencia completa prevista en este inciso, quienes, como mínimo, presten servicios en forma normal y regular por espacio de dieciséis o más horas semanales. En los demás casos la licencia será proporcional al tiempo de trabajo semanal de la empleada/o.

En las licencias referidas en los incs. a), d) y e) del presente artículo deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables.

TITULO VIII - Protección de la maternidad y del matrimonio. Estabilidad. Licencia

Prohibición de trabajar. Conservación del empleo

Art. 39 – Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco días corridos anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco días corridos después del mismo. Sin embargo la empleada podrá optar para que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta días corridos; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo lapso de licencia que no hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa días corridos.

La empleada deberá comunic fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto o requerir su comprobación un médico del empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados y gozará de las asignaciones que le confieran los sistemas de la Seguridad Social que le garantizarán la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las condiciones, exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la comunicación a que se refiere este artículo. En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor a consecuencia de una enfermedad que, según certificación médica, se encuentre vinculada al embarazo o parto y la incapacite transitoriamente para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer gozará de las licencias previstas en el art. 34 de esta ley.

Despido por causa de embarazo. Presunción

Art. 40 – Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo, cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete meses y medio anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar en forma el hecho del embarazo, así como, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo siguiente. Igual presunción regirá e idéntico derecho asistirá a la empleada en los casos de interrupción del embarazo o de nacimiento sin vida.

Indemnización especial. Maternidad. Matrimonio

Art. 41 – Cuando el despido obedeciera a razones de maternidad o embarazo, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones que se acumulará a la establecida para el caso de despido sin justa causa.

Igual indemnización percibirá la empleada/o cuando fuera despedida por causa de matrimonio.

Se considerará que el despido responde a la causa de matrimonio cuando fuese dispuesto por el empleador sin invocación de causa o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres meses anteriores o seis meses posteriores al matrimonio, siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no siendo válida a esos efectos la notificación efectuada con anterioridad o posterioridad a los plazos señalados.

TITULO IX - Preaviso

Deber de preavisar. Plazos

Art. 42 – El contrato de trabajo regulado por esta ley no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes sin aviso previo o, en su defecto, el pago de una indemnización cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador, además de la que corresponda a la empleada/o por su antigüedad en el empleo. El preaviso deberá darse con la anticipación siguiente:

- a) Por la empleada/o de diez días.
- b) Por el empleador, de diez días cuando la antigüedad en el servicio fuere inferior a un año y de treinta días cuando fuere superior.

Indemnización sustitutiva. Monto

Art. 43 – Cuando el empleador omita el preaviso o lo otorgue de manera insuficiente deberá abonar una indemnización equivalente a la remuneración que hubiere debido abonar durante los plazos que se citan en el artículo anterior, en función de la antigüedad del personal despedido.

Plazo. Integración del mes de despido

Art. 44 – Los plazos a que se refiere el art. 42 correrán a partir del primer día del mes siguiente al de la notificación del preaviso. En caso de que el empleador dispusiese el despido sin preaviso y en fecha que no fuere la del último día del mes, la indemnización sustitutiva del preaviso se integrará además con una suma equivalente a los salarios que hubiere debido abonar hasta la finalización del mes en que se produjo el despido.

Licencia

Art. 45 – Durante el plazo de preaviso el personal sin retiro gozará de diez horas semanales remuneradas para buscar nueva ocupación, que se otorgarán del modo que mejor se comparezca con lo esencial de las tareas.

TITULO X - Extinción del contrato de trabajo

Extinción. Supuestos

Art. 46 – El contrato de trabajo se extinguirá:

a) Por mutuo acuerdo de las partes, debiendo formalizarse el acto sólo y exclusivamente ante la autoridad judicial o administrativa competente. Se considerará igualmente que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultase del comportamiento concluyente y recíproco de las mismas que indique inequívocamente el abandono de la relación.

b) Por renuncia del dependiente, la que deberá formalizarse mediante telegrama o carta documento cursado personalmente por el personal renunciante a su empleador o por manifestación personal hecha ante la autoridad administrativa o judicial del trabajo. Los despachos telegráficos y misivas de renuncia serán expedidos por las oficinas de correo en forma gratuita, requiriéndose la presencia personal del remitente y la justificación de su identidad.

c) Por muerte de la empleada/o: en caso de muerte de la trabajadora/or, sus causahabientes en el orden y prelación establecidos por el ordenamiento previsional vigente tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la establecida en el art. 48. Esta indemnización es independiente de la que se le reconozca a los causahabientes en función de otros regímenes normativos en razón del fallecimiento de la empleada/o.

d) Por jubilación de la empleada/o: en tal caso se aplicará lo dispuesto en los arts. 252 y 253 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por la Ley 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificatorias.

e) Por muerte del empleador: el personal tendrá derecho a percibir el cincuenta por ciento (50%) de la indemnización prevista en el art. 48. Cuando la prestación de servicios continúe en beneficio de los familiares, convivientes o parientes del causante por un lapso mayor a treinta días corridos desde el fallecimiento de éste, se entenderá que la relación laboral constituye continuación de la precedente, computándose a todos los efectos legales y convencionales la antigüedad adquirida en la relación preexistente y las restantes condiciones de trabajo.

f) Por muerte de la persona cuya asistencia personal o acompañamiento hubiera motivado la contratación, en cuyo caso, será de aplicación lo dispuesto en el inc. e) del presente artículo.

g) Por despido dispuesto por el empleador sin expresión de causa o sin justificación.

h) Por denuncia del contrato de trabajo con justa causa efectuada por la dependiente o por el empleador, en los casos de inobservancia de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria grave que no consienta la prosecución de la relación.

i) Por abandono de trabajo: el abandono del trabajo como acto de incumplimiento de la empleada/o sólo se configurará previa constitución en mora mediante intimación hecha en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso y que nunca podrá entenderse inferior a dos días hábiles.

j) Incapacitación permanente y definitiva: cuando la extinción del contrato de trabajo obedece a la incapacidad física o mental para cumplir con sus obligaciones, y fuese sobreviniente a la iniciación de la prestación de los servicios, la situación estará regida por lo dispuesto por el art. 212 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por la Ley 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificatorias.

Obligación de desocupar el inmueble. Plazo

Art. 47 – En caso de extinción del contrato de trabajo el personal sin retiro deberá, en un plazo máximo de cinco días, desocupar y entregar en perfectas condiciones de higiene la habitación que le fuera otorgada, con los muebles y demás elementos que se le hubieran facilitado. La misma obligación tendrán las personas que convivieran con dicho personal y que no mantuvieran una relación laboral con el empleador.

TITULO XI - Indemnización por antigüedad

Indemnización por antigüedad o despido

Art. 48 – En los casos de despido dispuesto por el empleador sin causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar a la empleada/o una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, tomando como base la mejor remuneración, mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

En ningún caso la indemnización podrá ser menor a un mes de sueldo calculado sobre la base de lo expresado en el párrafo anterior.

Despido indirecto

Art. 49 – En los casos en que la empleada/o denunciare el contrato de trabajo con justa causa tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los arts. 43, 44 y 48 de esta ley.

Agravamiento por ausencia y/o deficiencia en la registración

Art. 50 – La indemnización prevista por el art. 48 de esta ley, o las que en el futuro las reemplacen, se duplicará cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no estuviera registrada o lo esté de modo deficiente.

TITULO XII - Tribunal de trabajo para el personal de casas particulares. Régimen procesal

Tribunal de trabajo para el personal de casas particulares. Sustitución

Art. 51 – Sustitúyase en cuanto a sus normas, denominación, competencia y funciones al “Consejo de trabajo doméstico” creado por el Dto. 7.979, de fecha 30 de abril de 1956, por el “Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares”, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, que será el organismo competente para entender en los conflictos que se deriven de las relaciones de trabajo regladas por la presente ley que se hayan desenvuelto en el ámbito de la Capital Federal.

Composición

Art. 52 – El Tribunal estará a cargo de un presidente y personal especializado, cuyo número y funciones será determinado por la autoridad de aplicación de esta ley.

Instancia conciliatoria previa

Art. 53 – Con carácter obligatorio y previo a la interposición de la demanda, se llevará a cabo una audiencia ante un conciliador designado para ello, proveniente del servicio que al efecto establecerá la autoridad de aplicación, quien tendrá un plazo de diez días hábiles, contados desde la celebración de la audiencia, para cumplir su cometido.

Vencido el plazo sin que se hubiera arribado a la solución del conflicto se labrará el acta respectiva, quedando expedita la vía ante el Tribunal.

En caso de arribar las partes a un acuerdo conciliatorio, el mismo se someterá a homologación del Tribunal, que procederá a otorgarla cuando entienda que el mismo implica una justa composición del derecho y de los intereses de las partes conforme con lo previsto en el art. 15 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la Ley 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificatorias.

En caso de incumplimiento del acuerdo conciliatorio homologado, el juez interviniente en su ejecución, evaluando la conducta del empleador, le impondrá una multa a favor de la trabajadora/or de hasta el treinta por ciento (30%) del monto conciliado, más allá de los intereses que pudieran corresponder por efecto de la mora.

Procedimiento

Art. 54 – Los conflictos ante el Tribunal se sustanciarán en forma verbal y actuada, sin formas sacramentales inexcusables que impidan su desarrollo, debiendo las partes necesariamente contar con patrocinio letrado. El funcionario interviniente explicará a las partes en lenguaje sencillo y claro las normas que rigen el procedimiento, el que se tramitará de la siguiente forma:

a) El empleador podrá hacerse representar, salvo para la prueba confesional, por cualquier persona mayor de edad y mediante simple acta poder otorgada ante el Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. La trabajadora/or podrá designar letrados apoderados mediante simple acta poder otorgada ante el Tribunal, para que ejerzan su representación tanto en la instancia jurisdiccional administrativa como en la judicial.

b) Deducida la demanda se citará en forma inmediata a las partes a una audiencia a fin de arribar a una solución conciliatoria. En caso de no ser posible el avenimiento, en dicho acto el demandado deberá contestar la demanda interpuesta y ofrecer la prueba de que intente valerse, oportunidad en la que también la trabajadora/or accionante podrá ofrecer o ampliar la prueba ya ofrecida.

c) En todo momento deberá instarse a la conciliación entre las partes, tanto antes como después de la recepción de las pruebas ofrecidas. Serán admitidas todas las medidas de prueba establecidas en la Ley 18.345, salvo las que por su naturaleza desvirtúen el sumario del procedimiento o no sean compatibles con las características peculiares de esta relación de empleo.

d) El presidente del Tribunal podrá en cualquier estado del proceso decretar las medidas de prueba que estime conveniente, reiterar gestiones conciliatorias y subsanar cualquier falencia procesal que advierta, sin perjuicio de lo que oportunamente pueda resolver el juez que intervenga con motivo del recurso de apelación que se interponga contra la resolución definitiva.

Resolución

Art. 55 – Recibida la prueba y concluido el período probatorio, el presidente del Tribunal dictará resolución definitiva que ponga fin a la instancia, pudiendo imponer o eximir de costas al empleador vencido, todo lo cual deberá notificarse personalmente o por cédula a las partes.

Apelación

Art. 56 – Las resoluciones definitivas a que se refiere el artículo anterior serán apelables dentro del plazo de seis días mediante recurso fundado, que deberá ser presentado ante el mismo Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, quedando a su cargo remitir las actuaciones dentro de los tres días subsiguientes a la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal, para que disponga su radicación ante el juez nacional de primera instancia del trabajo que corresponda según el respectivo sistema de sorteo y asignación de causas.

Los recursos de apelación que no se presenten fundados serán declarados desiertos sin más trámite.

Sustanciación y resolución del recurso

Art. 57 – Recibidas las actuaciones, el juez nacional de primera instancia del trabajo que resultare sorteado correrá traslado de los agravios a la contraparte por el plazo de tres días, debiendo, asimismo, convocar a las partes a una audiencia de conciliación. En

caso de no lograrse una solución conciliatoria, previa intervención del Ministerio público, dictará sentencia en un plazo no mayor de veinte días, salvo que dispusiera de oficio medidas para mejor proveer, en cuyo caso el plazo antedicho se suspenderá hasta que se sustancien las pruebas ordenadas.

Determinación y ejecución de deudas con la Seguridad Social

Art. 58 – Si por resolución o sentencia firme se determinara que la relación laboral al momento del despido no estaba registrada o lo hubiese estado de modo deficiente, o si de cualquier otro modo se apreciara que el empleador hubiera omitido ingresar en los organismos pertinentes los aportes o las contribuciones correspondientes a los distintos sistemas de la Seguridad Social, el presidente del Tribunal o el secretario del Juzgado interviniente deberán remitir los Autos a la Administración Federal de Ingresos Públicos (A.F.I.P.) a efectos de la determinación y ejecución de la deuda que por aquellos conceptos se hubiera generado. Para hacer efectiva esa remisión deberá emitir los testimonios y certificaciones necesarios que permitan la continuación del procedimiento de ejecución hasta la efectiva satisfacción de los créditos deferidos en condena.

El presidente del Tribunal o el secretario que omitiere actuar del modo establecido en esta norma quedará incurso en grave incumplimiento de sus deberes como funcionario y será, en consecuencia, pasible de las sanciones y penalidades previstas para tales casos.

Trámite de ejecución. Organo competente

Art. 59 – Las resoluciones definitivas, las sentencias condenatorias y los acuerdos conciliatorios serán ejecutables por intermedio del Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo que hubiere prevenido o, en su caso, que resultase sorteado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal al formularse el pedido de ejecución ante el Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, que deberá remitir las actuaciones dentro del plazo de tres días de presentado el requerimiento ejecutorio por el interesado.

Aplicación supletoria

Art. 60 – La Ley 18.345 y sus modificatorias serán de aplicación supletoria en todo cuanto concuerden con la lógica y espíritu de la presente ley.

Gratuidad

Art. 61 – En las actuaciones administrativas el trámite estará exento de toda tasa y será gratuito para la/el empleada/o.

TITULO XIII - Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares

Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares. Integración

Art. 62 – La Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) será el órgano normativo propio de este régimen legal, la cual estará integrada por

representantes titulares y suplentes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, del Ministerio de Desarrollo Social, del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, de los empleadores y de las trabajadoras/es, cuyo número será fijado por la autoridad de aplicación.

La presidencia de la Comisión se encontrará a cargo de uno de los representantes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. En caso de empate en las respectivas votaciones, el presidente tendrá doble voto.

Sede. Asistencia

Art. 63 – El organismo actuará y funcionará en sede del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, pudiendo constituirse en cualquier lugar del país cuando las circunstancias o las funciones específicas así lo requieran.

Designaciones

Art. 64 – Los integrantes de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) serán designados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Los representantes de los empleadores y trabajadores serán designados a propuesta de las entidades más representativas de cada uno de ellos.

Los representantes de los organismos estatales serán designados a propuesta de la máxima autoridad de cada Ministerio.

Duración en las funciones

Art. 65 – Los integrantes de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser renovados sus mandatos a propuesta de cada sector.

Asistencia legal y técnico administrativa

Art. 66 – El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social tendrá a su cargo la asistencia legal y técnico administrativa necesaria para el funcionamiento de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) para lo cual lo dotará de un presupuesto anual propio e incluirá dentro de la estructura orgánica estable del Ministerio las funciones de coordinación y asistencia que le corresponden.

Atribuciones y deberes

Art. 67 – Serán atribuciones y deberes de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP):

- a) Dictar su reglamento interno y organizar su funcionamiento.
- b) Constituir comisiones asesoras regionales, dictar su reglamento interno, organizar su funcionamiento determinando sus respectivas jurisdicciones conforme las características sociales, culturales y económicas de cada zona, fijando sus atribuciones en materia de

determinación de salarios, categorías profesionales, condiciones de trabajo y demás prestaciones a cargo del empleador.

c) Fijar las remuneraciones mínimas y establecer las categorías de las/los trabajadoras/es que se desempeñen en cada tipo de tarea, determinando sus características, modalidades especiales, condiciones generales de trabajo; y para la modalidad sin retiro la distribución de las pausas y descansos.

d) Dictar normas sobre las condiciones mínimas a las que deberán ajustarse las prestaciones de alimentación y vivienda a cargo del empleador, en caso de corresponder, teniendo en consideración las pautas de la presente ley y las características de cada región.

e) Promover el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo del personal del presente régimen.

f) Interpretar y aclarar las resoluciones que se dicten en cumplimiento de esta ley, cuando fuese menester.

g) Asesorar a los organismos nacionales, provinciales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, municipales o autárquicos que lo solicitaren.

h) Solicitar de las reparticiones nacionales, provinciales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, municipales o entes autárquicos, los estudios técnicos, económicos y sociales vinculados al objeto de la presente ley y sus reglamentaciones.

i) Celebrar acuerdos de cooperación con entidades públicas y privadas, tanto nacionales como internacionales.

j) Realizar acciones de capacitación, en particular, en beneficio de las representaciones de trabajadoras/es y empleadores que actúen en el ámbito de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) y para la difusión de la normativa contemplada en la presente ley.

TITULO XIV - Disposiciones finales y complementarias

Alcance

Art. 68 – La presente ley es de aplicación obligatoria y regirá para todo el territorio nacional, a excepción de lo establecido en el Tít. XII, salvo para aquellas provincias que decidan adherir al régimen procesal reglado por esta ley y a través de los órganos jurisdiccionales administrativos y judiciales propios de sus respectivas jurisdicciones.

Sus disposiciones son de orden público y en ningún caso se podrán pactar condiciones menos favorables que las establecidas en el presente régimen, las cuales podrán ser mejoradas por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) o en el marco de la negociación colectiva y el contrato individual.

Prescripción. Plazo

Art. 69 – Prescriben a los dos años las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales del trabajo contempladas en el presente régimen. Esta norma tiene carácter de orden público y no puede ser modificada por convenciones individuales o colectivas o disposiciones administrativas de ningún tipo.

Los reclamos promovidos ante la autoridad administrativa del Trabajo tendrán carácter interruptivo del curso de la prescripción, durante todo el plazo que insuma la tramitación en esa instancia, con excepción de los que se efectúen en el marco del proceso conciliatorio previsto en el art. 53 de esta ley que suspenderá el curso de la misma por el tiempo máximo otorgado al conciliador actuante para lograr su cometido.

Actualización. Tasa aplicable

Art. 70 – Los créditos demandados provenientes de las relaciones laborales reguladas por la presente ley, en caso de prosperar las acciones intentadas, deberán mantener su valor conforme lo establezca el Tribunal competente, desde que cada suma es debida y hasta la fecha de su efectiva y total cancelación.

Autoridad de aplicación. Competencia

Art. 71 – El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación de la presente ley.

Sustituciones. Exclusión. Aplicación

Art. 72 – a) Sustitúyese el texto del inc. b) del art. 2 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por la Ley 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificatorias, que quedará redactado de la siguiente manera:

“b) Al personal de casas particulares, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley, serán de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico o cuando así se lo disponga expresamente”.

b) Sustitúyese el texto del art. 2 de la Ley 24.714 y sus modificatorias, que quedará redactado de la siguiente manera:

“Artículo 2 – Las empleadas/os del ‘Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares’ se encuentran incluidas en el inc. c) del art. 1, siendo beneficiarias de la asignación por embarazo para protección social y de la asignación universal por hijo para protección social, quedando excluidas de los incs. a) y b) del citado artículo con excepción del derecho a la percepción de la asignación por maternidad establecida por el inc. e) del art. 6 de la presente ley.

Facúltase al Poder Ejecutivo nacional para que dicte las normas pertinentes a efectos de adecuar y extender a las empleadas/os de dicho régimen especial estatutario las demás asignaciones familiares previstas en la presente ley.

Facúltase a la Administración Federal de Ingresos Públicos (A.F.I.P.) para establecer las alícuotas correspondientes para el financiamiento de la asignación familiar por maternidad correspondiente a las empleadas del ‘Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares’”.

c) Modifíquese el último párrafo del art. 3 de la Ley 24.714, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Quedan excluidos del beneficio previsto en el art. 1, inc. c), de la presente los trabajadores que se desempeñen en la economía informal, que perciban una remuneración superior al salario mínimo, vital y móvil”.

d) No serán aplicables al presente régimen las disposiciones de las Leyes 24.013 y sus modificatorias, 25.323 y 25.345.

e) Las empleadas o empleados del “Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares” se encuentran comprendidos en el “Régimen especial de Seguridad Social” instituido por el Tít. XVIII de la Ley 25.239. Facúltase a la Administración Federal de Ingresos Públicos (A.F.I.P.) a modificar las contribuciones y aportes previsionales y de obra social previstos en el Tít. XVIII de la Ley 25.239.

Agravamiento indemnizatorio. Adecuación

Art. 73 – A los efectos de lo dispuesto por el art. 50 y para las relaciones iniciadas con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley, los empleadores gozarán de un plazo de ciento ochenta días corridos contados a partir de dicha oportunidad para regularizar la situación del personal de casas particulares, vencido el cual le será de plena aplicación la duplicación dispuesta en el artículo antes citado.

Reparación y prevención de riesgos del trabajo

Art. 74 – Las trabajadoras/es comprendidas en la presente ley serán incorporadas al régimen de las Leyes 24.557 y 26.773 en el modo y condiciones que se establezcan por vía reglamentaria, para alcanzar en forma gradual y progresiva las prestaciones contempladas en dicha normativa, en función de las particularidades propias del presente estatuto. El Poder Ejecutivo fijará, en su caso, las alícuotas que deberán cotizar los empleadores, así como las demás condiciones necesarias para acceder a los beneficios respectivos.

Derogación

Art. 75 – Derógase el Dto.-Ley 326/56 y sus modificatorios, el Dto. 7.979/56 y sus modificatorios y el Dto. 14.785/57.

Vigencia

Art. 76 – Lo establecido en la presente ley será de aplicación a todas las relaciones laborales alcanzadas por este régimen al momento de su entrada en vigencia.

Art. 77 – De forma.

