

SESIONES ORDINARIAS

2010

ORDEN DEL DÍA N° 872

COMISIONES DE LEGISLACIÓN DEL TRABAJO
Y DE FAMILIA, MUJER, NIÑEZ Y ADOLESCENCIA

Impreso el día 6 de agosto de 2010

Término del artículo 113: 18 de agosto de 2010

SUMARIO: **Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.** Establecimiento.

1. 1-P.E.-2010.)
2. **Comelli.** (186-D.-2009.)¹
3. **Solanas.** (1.464-D.-2009.)¹
4. **Sesma, Cuccovillo, Augsburguer, Barrios, Zancada y Gerez.** (1.941-D.-2009.)
5. **Carca y Gil Lozano.** (4.193-D.-2009.)
6. **Müller y West.** (5.374-D.-2009.)
7. **Gullo.** (696-D.-2010.)
8. **Lozano, Argumedo e Iturraspe.** (1.026-D.-2010.)
9. **Majdalani.** (3.188-D.-2010.)

Dictamen de las comisiones

Honorable Cámara:

Las comisiones de Legislación del Trabajo y de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia han considerado el mensaje 327 y proyecto de ley del 8 de marzo de 2010, el proyecto de ley de la señora diputada Comelli, el proyecto de ley del señor diputado Solanas, el proyecto de ley de las señoras diputadas Carca y Gil Lozano, el proyecto de ley de los señores diputados Müller (m. c.) y West, el proyecto de ley del señor diputado Gullo, el proyecto de ley del señor diputado Lozano y otros señores diputados, el proyecto de ley de la señora diputada Sesma (m. c.) y otros señores diputados y el proyecto de ley de la señora diputada Majdalani, por los que se crea el Régimen de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares y han tenido a la vista los proyectos de ley de la señora diputada González

(M. A.) (m. c.) (expediente 311-D.-09) y de la señora diputada Bianco (m. c.) y otros señores diputados (expediente 1.025-D.-09) sobre el mismo tema; y, por las razones expuestas en el informe que se acompaña y las que dará el miembro informante, aconsejan la sanción del siguiente

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATO
DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE CASAS
PARTICULARES

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1° – *Ámbito de aplicación.* 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 dentro de las casas particulares, en el ámbito de la vida familiar y que no importe para el empleador lucro o beneficio económico.

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

¹ Reproducido.

- c) Trabajadoras/es que presten tareas con retiro para distintos empleadores/as.

Art. 2° – *Aplicabilidad*. 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.

Art. 3° – *Exclusiones-prohibiciones*. 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 al 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 doméstica 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.

Art. 4° – *Principios de interpretación y aplicación de la ley*. Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que regulan el presente régimen, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.

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

Art. 6° – *Contrato de trabajo. Libertad de formas. Presunción*. 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.

Art. 7° – *Período de prueba*. El contrato regulado por esta ley se entenderá celebrado a prueba durante los primeros treinta (30) días de su vigencia respecto del personal sin retiro; y durante los primeros quince (15) días efectivos en tanto no supere los tres (3) 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/do más de una (1) vez utilizando el período de prueba.

Art. 8° – *Categorías profesionales*. Las categorías profesionales y puestos de trabajo para el personal comprendido en el presente régimen quedarán sujetas a lo que se disponga en la reglamentación respectiva y/o a las fijadas mediante convenio colectivo.

TÍTULO II

Del trabajo de los menores

Art. 9° – Queda prohibida la contratación de menores de dieciséis (16) años.

TÍTULO III

Deberes y derechos de las partes

Art. 10. – *Derechos y deberes comunes para ambas modalidades –con y sin retiro–*. Los derechos y deberes comunes para ambas modalidades, con y sin retiro, serán:

10.1. Derechos.

- a) La jornada de trabajo que no podrá exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Podrá establecerse una distribución semanal desigual de las horas de trabajo, en tanto no importe una jornada ordinaria superior a las nueve (9) horas;
- b) Descanso semanal de treinta y cinco (35) horas corridas a partir del sábado a las trece (13) horas;
- c) Licencia anual ordinaria con pago de la retribución normal y habitual de:
 1. Catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera mayor de seis (6) meses y no exceda de cinco (5) años.
 2. Veintiún (21) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a cinco (5) años y no exceda de diez (10) años.
 3. Veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a diez (10) años y no exceda de veinte (20) años.

4. Treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a veinte (20) años.

Para determinar la extensión de la licencia anual atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tuviese el trabajador/a al treinta y uno (31) de diciembre del año al que correspondan las mismas.

Para tener derecho cada año al período de licencia establecido precedentemente, el trabajador/a deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo. En su defecto, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un día de descanso por cada 20 días de trabajo efectivo, que serán gozados en días corridos.

El empleador/a tendrá derecho a fijar las fechas de vacaciones debiendo dar aviso al empleada/o con veinte (20) días de anticipación. Las vacaciones se otorgarán entre el primero de noviembre y el treinta y uno de marzo de cada año.

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

Las retribuciones correspondientes al período de vacaciones deberán ser satisfechas al 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/a deberán ser sustituidas por el pago oportuno de su equivalente en dinero, cuyo monto será fijado a través de la negociación colectiva, y en ningún caso podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) del salario diario percibido por la o el trabajador por cada día de goce de licencia según antigüedad, en los siguientes casos:

- I) Que la empleada/o, decida hacer uso de la licencia anual ausentándose del domicilio de trabajo.
- II) Que el empleador/a decida que durante la licencia anual, la empleada/o no permanezca en el domicilio de trabajo.

Si vencido el plazo para efectuar la comunicación a la empleada/o de la fecha de comienzo de sus vacaciones, el empleador/a 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 treinta y uno de mayo.

- d) Licencia paga por enfermedad y/o accidente inculpable de hasta tres (3) meses al año, si la antigüedad en el servicio fuera menor de cinco (5) años y de seis (6) meses si fuera mayor.

La empleada/o, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la

cual estuviere imposibilitada/o de concurrir a prestar servicios por alguna de esas causas o en la primera oportunidad que le fuere posible hacerlo.

La remuneración que en estos casos corresponda abonar a la empleada/o, se liquidará conforme a 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 o decisión del empleador/a.

En caso de enfermedad infectocontagiosa de algún integrante del grupo conviviente de cualquiera de las partes, que conforme acreditación médica amerite el apartamiento temporario del trabajador/a a fin de evitar riesgo a la salud de éste/a o de los integrantes del grupo familiar del empleador/a, éste deberá adoptar las medidas necesarias para conjurar dicho riesgo. Lo aquí estipulado no será de aplicación cuando el cuidado del enfermo sea el objeto de la contratación.

En todos los casos quedará garantizado al trabajador/a el derecho a percibir su remuneración como si no hubiera mediado el impedimento, por los plazos previstos en el párrafo primero del presente inciso;

- e) Ropa y elementos de trabajo, que deberán ser provistos por el empleador/a;
- f) 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 de conformidad con el consumo ordinario del grupo familiar y acorde con la modalidad contratada y la duración de la jornada;
- g) Obligación por parte del empleador/a de contratar a favor del personal un seguro por los riesgos del trabajo conforme lo disponga la legislación específica en la materia.

10.2. El personal comprendido por 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) Guardar la inviolabilidad del secreto familiar en materia política, moral y religiosa;
- e) Desempeñar sus funciones con diligencia y colaboración.

Art. 11. – *Derechos específicos según modalidad de prestación.* El personal que se desempeñe bajo la modalidad sin retiro gozará además de los siguientes derechos:

- a) Reposo diario nocturno de nueve (9) horas consecutivas como mínimo, que sólo podrá ser interrumpido por causas graves y/o urgentes. Las horas de interrupción serán remuneradas con los recargos previstos por el artículo 21, y darán derecho al/la trabajador/a a gozar del pertinente descanso compensatorio;
- b) Descanso diario de tres (3) horas, de las cuales al menos dos (2) de goce continuo, entre las tareas matutinas y vespertinas, dentro del cual queda comprendido el tiempo necesario para el almuerzo, sin perjuicio del que corresponda para las restantes comidas cotidianas;
- c) Habitación amueblada e higiénica y con destino exclusivo para el personal conforme las condiciones que fije la reglamentación.

En caso de personal con retiro que se desempeñe para un mismo empleador, entre en el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas.

TÍTULO IV

Documentación del empleado/a

Art. 12. – *Libreta de trabajo.* Todas las personas comprendidas en el régimen de esta ley deberán contar con un documento registro con las características y requisitos que determinará la reglamentación respectiva.

Art. 13. – *Sistema de registro simplificado.* Encomiéndose al Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la elaboración y organización de un sistema de registro simplificado de las relaciones de trabajo de casas particulares dentro del término de noventa (90) días de la promulgación de la presente ley.

TÍTULO V

Remuneración

Art. 14. – *Salario mínimo.* El salario mínimo por tipo, modalidad y categoría profesional será fijado mediante Convenio Colectivo de Trabajo. Hasta tanto entre en vigencia el Convenio Colectivo de Trabajo de la actividad será fijado periódicamente por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, cuya cuantía deberá establecerse para todo el territorio nacional.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación deberá promover el procedimiento de negociación colectiva previsto en la ley 23.546 a fin de constituir la comisión negociadora del convenio colectivo del sector, dentro de los noventa (90) días de entrada en vigencia la presente ley.

Art. 15. – *Lugar, plazo y oportunidad de pago de las remuneraciones.* 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 fuere convenido.

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 del dependiente imposibilitado de concurrir o a otra persona acreditada por una autorización suscripta por aquél, pudiendo el empleador exigir la certificación de la firma. La certificación podrá ser efectuada por autoridad administrativa laboral, judicial o policial del lugar.

Art. 16. – *Recibos. Formalidad.* El recibo será confeccionado en doble ejemplar, debiendo el empleador hacerle entrega del duplicado con su firma a la empleada/o.

Art. 17. – *Recibos. Contenido.* El recibo de pago deberá contener, como mínimo las siguientes enunciaciones:

- a) Nombre íntegro del empleador/a, su domicilio y su identificación tributaria (CUIT/CUIL);
- b) Nombre y apellido del personal dependiente y su calificación profesional;
- c) Todo tipo de remuneración que perciba, con indicación sustancial de su determinación;
- d) Total bruto de la remuneración básica o fija. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas y el lapso al que corresponde, con expresión también del monto global abonado;
- e) Detalle e importe de las retenciones que legalmente correspondan;
- f) Importe neto percibido, expresado en números y letras;
- g) Constancia de la recepción del duplicado por el personal dependiente;
- h) Fecha de ingreso y tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago;
- i) Lugar y fecha que deberán corresponder al pago real y efectivo de la remuneración a la empleada/o.

La autoridad de aplicación confeccionará un modelo tipo de recibo de pago obligatorio.

Art. 18. – *Recibo. Prohibición de renunciaciones.* 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.

Art. 19. – *Recibo. Validez.* 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 pudiese 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.

Art. 20. – *Firma en blanco. Prohibición.* 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.

Art. 21. – *Horas extras.* 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 cien por ciento (100 %) en días sábados después de las trece horas, domingos y feriados.

TÍTULO VI

Sueldo anual complementario

Art. 22. – *Concepto.* 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.

Art. 23. – *Épocas de pago.* El sueldo anual complementario será abonado en dos (2) 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.

Art. 24. – *Extinción del contrato. Pago proporcional.* 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.

TÍTULO VII

Licencias

Art. 25. – *Licencias especiales.* El personal comprendido en el presente régimen gozará de las siguientes licencias especiales previstas en la ley 20.744 –Ley de Contrato de Trabajo– (t. o. 1976) y sus modificatorias, contados a partir del hecho generador, a excepción de la licencia prevista en el inciso e):

- a) Por nacimiento de hijo en el caso del trabajador varón, dos (2) días corridos;
- b) Por matrimonio, diez (10) días corridos;
- c) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente, de hijos o de padres, tres (3) días corridos;
- d) Por fallecimiento de hermano, un (1) día;

- e) Para rendir examen en la enseñanza primaria, media, terciaria o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.

TÍTULO VIII

Protección de la maternidad y del matrimonio. Estabilidad. Licencia

Art. 26. – *Prohibición de trabajar. Conservación del empleo.* Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días corridos anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) 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 (30) 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 (90) días corridos. La empleada deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, así como también presentar un certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto o requerir su comprobación por un médico designado por el 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 a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas. Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo que tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior. 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 incapacidad transitoriamente para reanudarlo, vencidos aquellos plazos, la mujer gozará de las licencias previstas en el artículo 10 de esta ley.

Art. 27. – *Despido por causa de embarazo. Presunción.* 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 y medio (7 y ½) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar 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.

Art. 28. – *Indemnización especial. Maternidad. Matrimonio.* Cuando el despido obedeciera a razones de maternidad o embarazo, el empleador abonará una

indemnización equivalente a un (1) año de remuneraciones que se acumulará a la establecida para el caso de despido sin justa causa.

Igual indemnización percibirá la trabajadora 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 (3) meses anteriores o seis (6) 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.

TÍTULO IX

Preaviso

Art. 29. – *Deber de preavisar. Plazos.* 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/do por su antigüedad en el empleo. El preaviso deberá darse con la anticipación siguiente:

- a) Por la empleada/do de diez (10) días;
- b) Por el empleador/a, de diez (10) días cuando la antigüedad en el servicio fuere inferior a un (1) año y de treinta (30) días cuando fuere superior.

Art. 30. – *Indemnización sustitutiva. Monto.* 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.

Art. 31. – *Plazo. Integración del mes de despido.* Los plazos a que se refiere el artículo 29, inciso b), correrán a partir del primer día del mes siguiente al de la notificación del preaviso. En caso de que el empleador/a 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.

Art. 32. – *Licencia.* Durante el plazo de preaviso el personal sin retiro gozará de diez (10) horas semanales remuneradas para buscar nueva ocupación, que se otorgarán del modo que mejor se compadezca con lo esencial de las tareas.

TÍTULO X

Extinción del contrato de trabajo

Art. 33. – *Extinción. Supuestos.* 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 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 absoluta de la empleada/o. En caso de muerte de la trabajadora, 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 artículo 34. 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/do. En tal caso se aplicará lo dispuesto en los artículos 252 y 253 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias;
- e) Por muerte del empleador. En tal caso, el personal tendrá derecho a percibir el cincuenta por ciento (50 %) de la indemnización prevista en el artículo 34. Cuando la prestación de servicios continúe en beneficio de los familiares, convivientes o parientes del causante por un lapso mayor a treinta (30) días corridos desde el fallecimiento de éste, se entenderá que la relación laboral constituye continuación de la precedente, computándose a todos los efectos legales la antigüedad adquirida en la relación preexistente y las restantes condiciones de trabajo;
- f) Por despido dispuesto por el empleador sin expresión de causa o sin justificación;
- g) Por denuncia del contrato de trabajo con justa causa efectuada por el dependiente o por el empleador/a, en los casos de inobservancia de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria grave que no consientan la prosecución de la relación;
- h) Por abandono de trabajo. El abandono del trabajo como acto de incumplimiento de la

empleada/do 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, que nunca podrá entenderse inferior a dos (2) días hábiles;

- i) Incapacitación permanente y definitiva. Cuando el despido 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 artículo 212 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias.

TÍTULO XI

Indemnización por antigüedad

Art. 34. – *Indemnización por antigüedad o despido.* 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 (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) 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 (1) mes de sueldo calculado sobre la base de lo expresado en el párrafo anterior.

Art. 35. – *Despido indirecto.* En los casos en que la empleada/o denunciare el contrato de trabajo con justa causa tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 30, 31 y 34 de esta ley.

Art. 36. – *Agravamiento por ausencia y/o deficiencia en la registración.* La indemnización prevista por el artículo 34 de esta ley, o las que en el futuro la reemplace, se duplicará cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no estuviera registrada o lo esté de modo deficiente.

TÍTULO XII

Obligación de desocupar el inmueble

Art. 37. – *Plazo.* En caso de extinción del contrato de trabajo el personal sin retiro deberá, en un plazo máximo de cinco (5) 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.

TÍTULO XIII

De los beneficios de la seguridad social

Art. 38. – Los trabajadores comprendidos por el presente régimen quedan incorporados a los regímenes instituidos por las leyes 24.241, 23.660 y 24.557 y sus modificatorias o las que en el futuro las reemplacen,

bajo las condiciones y conforme las modalidades establecidas en el presente estatuto.

El Poder Ejecutivo fijará las alícuotas de los aportes y contribuciones que deberán cotizar los trabajadores y sus empleadores, que guardarán criterio de proporcionalidad con el monto de la remuneración percibida por el trabajador/a y con los ingresos del grupo familiar conviviente del empleador, así como las demás condiciones necesarias para acceder a los beneficios de los respectivos sistemas enumerados en el párrafo precedente.

TÍTULO XIV

Autoridad de aplicación

Art. 39. – *Competencia.* El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación de la presente ley.

TÍTULO XV

Disposiciones finales y complementarias

Art. 40. – *Alcance.* La presente ley es de aplicación obligatoria y regirá para todo el territorio nacional.

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 en el marco de la negociación colectiva y el contrato individual.

Art. 41. – Sustitúyese el texto del inciso b), artículo 2° de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias que quedará redactado de la siguiente manera:

- b) Al personal de casas particulares, sin perjuicio de 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.

Art. 42. – Deróguese el artículo 2° de la ley 24.714 y sus modificatorias –ley de asignaciones familiares–.

Art. 43. – No serán aplicables al presente régimen las disposiciones de las leyes 24.013 y sus modificatorias 25.323 y 25.345.

Art. 44. – *Agravamiento indemnizatorio. Adecuación.* A los efectos de lo dispuesto por el artículo 36 y para las relaciones iniciadas con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley, los empleadores gozarán de un plazo de ciento veinte (120) días corridos, contados a partir de la implementación del Sistema de Registro Simplificado previsto en el artículo 13, para regularizar la situación del personal de casas particulares, vencido el cual le será de plena aplicación la duplicación dispuesta en el artículo 36.

Art. 45. – El Poder Ejecutivo implementará las medidas que fueran necesarias para compensar a los empleadores de personal de casas particulares no alcanzados en la obligación de tributar impuestos a las ganancias, con

un beneficio equivalente al monto de las deducciones habilitadas por el artículo 16 de la ley 26.063.

Art. 46. – *Disposición transitoria.* Las acciones relativas a conflictos individuales que a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley se encuentran tramitando ante el Consejo del Servicio Doméstico creado por el artículo 21 del decreto 7.979/56, proseguirán su trámite ante el mismo y bajo las normas procesales previstas en el artículo 23 del decreto 7.979/56 hasta su finalización.

Art. 47. – *Derogación.* Derógase el decreto ley 326/56 y sus modificatorios y los decretos 7.979/56 y sus modificatorios y 14.785/57.

Art. 48. – *Vigencia.* Lo establecido en la presente ley será de aplicación a todas las relaciones laborales alcanzadas por este régimen al momento de entrada en vigencia.

Art. 49. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Sala de las comisiones, 4 de agosto de 2010.

Héctor P. Recalde. – Claudia M. Rucci. – Roberto M. Mouillerón. – Francisco O. Plaini. – Antonio A. Alizegui. – Octavio Argüello. – Miguel Á. Barrios. – Sergio A. Basteiro. – Remo G. Carlotto. – Graciela M. Caselles. – María E. Chieno. – Ricardo O. Cuccovillo. – Oscar R. Currielén. – Omar B. De Marchi. – Juliana Di Tullio. – Victoria A. Donda Pérez. – Juan D. González. – Nancy S. González. – Cynthia L. Hotton. – Juan M. Pais. – Mirta A. Pastoriza. – Guillermo A. Pereyra. – Roberto R. Robledo. – Juan C. Scalesi. – Adela R. Segarra. – Gustavo E. Serebrinsky. – Mariana A. Veaute.

En disidencia parcial:

Elisa B. Carca. – Alicia M. Ciciliani. – Claudia F. Gil Lozano. – Miguel A. Giubergia. – Gladys E. González. – Nora G. Iturraspe. – María V. Linares. – Claudio R. Lozano. – Liliana B. Parada. – Marcela V. Rodríguez.

INFORME

Honorable Cámara:

Las comisiones de Legislación del Trabajo y de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia han considerado el mensaje y proyecto de ley 327 del 8 de marzo de 2010, el proyecto de ley de la señora diputada Comelli, el proyecto de ley del señor diputado Solanas, el proyecto de ley de las señoras Carca y Gil Lozano, el proyecto de ley de los señores diputados Muller (m. c.) y West, el proyecto de ley del señor diputado Gullo, el proyecto de ley del señor diputado Lozano y otros señores diputados y el proyecto de ley de la señora diputada Sesma (m. c.) y otros señores diputados y el proyecto de ley de la señora diputada Majdalani por los

que se crea el Régimen de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, y han tenido a la vista los proyectos de ley de la señora diputada González M. A. (m.c.), expediente 311-D.-09, y de la señora diputada Bianco (m.c.) y de la señora diputada Bianco (m. c) y otros señores diputados, expediente 1.025-D.-09 sobre el mismo tema. Luego de su estudio resuelven despacharlos favorablemente con las modificaciones propuestas en el dictamen que antecede.

Héctor P. Recalde.

ANTECEDENTES

1

Mensaje del Poder Ejecutivo

Buenos Aires, 8 de marzo de 2010.

Al Honorable Congreso de la Nación.

Tengo el agrado de dirigirme a vuestra honorabilidad con el objeto de someter a su consideración un proyecto de ley denominado Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Dicho régimen viene a reemplazar el vigente establecido por el decreto ley 326/56 y su decreto reglamentario 7.979/56.

Preliminarmente conviene recordar que en el sistema jurídico argentino pueden advertirse distintas etapas en el tratamiento del trabajo doméstico y su ubicación respecto del derecho laboral.

En una primera etapa se verifica una ausencia total de consideración del trabajo doméstico en la legislación laboral o, a lo sumo, una señalización dirigida sólo a excluirlo. Tal es el caso de la ley 4.661 del año 1905 de descanso dominical, como también del artículo 1º de la ley 11.544 sobre jornada laboral. En general puede decirse, que las leyes de trabajo que se fueron dictando en las dos primeras décadas del siglo pasado excluyeron de su órbita protectora a los trabajadores domésticos.

Puede apuntarse también, desde otra perspectiva, que en 1927 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) contempló la situación de los trabajadores domésticos en el convenio 24, al promover el seguro obligatorio de enfermedad con un alcance muy amplio ya que se hace referencia a los trabajadores, empleados y aprendices de las empresas industriales y de las empresas comerciales, a los trabajadores a domicilio y del servicio doméstico (artículo 2º). Luego, en el año 1933 se adoptaron seis (6) convenios sobre seguridad social, y en tres de ellos referidos a la agricultura quedaron comprendidos los trabajadores domésticos, de estos dos, los números 35 y 36 referidos al seguro obligatorio de vejez para actividades urbanas y rurales fueron ratificados por nuestro país.

En una segunda etapa aparece un moderado reconocimiento de la situación particular de estos trabajadores, registrándose una normativa que directa o indirectamente los contempla. Así puede citarse la sanción de normas como la ley 11.317, que regula el trabajo de mujeres y menores prohibiendo la ocupación

de los menores de 14 años en el servicio doméstico; la ley 12.265, que distingue entre servicio doméstico y trabajo con motores fijos o móviles y su conducción, choferes; la ley 12.631 sobre accidentes de trabajo, que extiende sus beneficios a los domésticos de la industria forestal, agrícola ganadera y pesquera que no estén exclusivamente al servicio personal de sus patronos y la ley 12.981, que reglamenta el trabajo de los encargados de casas de renta, pero en este caso con el objeto de diferenciar este colectivo del personal que se desempeña en el servicio doméstico. También cabe mencionar la ley 12.919, que reconoce el derecho de los trabajadores domésticos al sueldo anual complementario, y una resolución del año 1949 de la Secretaría de Trabajo y Previsión que les acordaba un descanso semanal de veinticuatro (24) horas.

Finalmente podemos señalar una tercera etapa, con el decreto ley 326 de fecha 14 de enero de 1956, que consagraba un régimen especial estatutario. En los fundamentos del decreto ley mencionado se declaraba la decisión del gobierno de facto por mejorar las condiciones de vida y de trabajo de todos los sectores del país, en especial la de los trabajadores domésticos “cuyas reivindicaciones y necesidades fueron hasta ahora olvidadas o desconocidas”. Agregando luego, que “en razón de la especial naturaleza de la materia legislada en sus diversos aspectos, se hace indispensable estudiar y proyectar con tiempo sus métodos de aplicación por lo que el Poder Ejecutivo ajustará oportunamente la respectiva reglamentación”, la que fuera sancionada en ese mismo año (1956) mediante el decreto 7.979/56 y que completa –en el orden nacional– el régimen especial para los trabajadores domésticos.

La decisión de promover la sanción del proyecto adjunto se fundamenta en la situación de marcada desprotección que evidencian las personas que se desempeñan laboralmente en el trabajo doméstico para terceros, sin que exista una justificación para ello ni se compadezca con la evolución social y jurídica alcanzada en la República Argentina desde la sanción del régimen vigente.

Una discriminación semejante, no superaría un examen a la luz de las normas de la Constitución Nacional, en especial luego de la reforma de 1957, por la cual se incluyó, en el texto de la Carta Magna, el artículo 14 bis correspondiente al capítulo I de la primera parte, referido a las declaraciones, derechos y garantías. Dicha norma constitucional se inicia con el denominado principio protectorio, según el cual: “El trabajo, en sus diversas formas, gozará de la protección de las leyes...”.

Pero mucho menos, a partir de la reforma de 1994 y conforme la incorporación de garantías con rango constitucional o de supralegalidad provenientes de tratados y convenios internacionales, artículo 75, inciso 22 de la Constitución Nacional.

Por otra parte, en los últimos años, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, mediante la emisión de fallos

trascendentales en casos como “Vizzoti” (14/9/2004), “Aquino” (21/9/2004), “Badaro” (8/8/2006) y “Madorrán” (3/5/2007), entre otros, se ha pronunciado sobre los alcances del principio protectorio encarnado en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional para diversos aspectos del sistema de relaciones laborales y de la seguridad social.

Asimismo, no podemos soslayar una deuda social que debe ser saldada de inmediato a los fines de enmendar el atraso notable en la regulación normativa de este sector laboral, más aún cuando en el año en curso el tema en el ámbito doméstico será objeto de análisis en la Conferencia Internacional del Trabajo (OIT), encuentro al que la República Argentina debería asistir con una nueva y moderna legislación acorde con los avances que denota en otras áreas del derecho social y particularmente del derecho laboral.

Dichas motivaciones ameritan la sustitución del régimen instituido por el decreto ley 326/56 y su decreto reglamentario 7.979/56 que desde su sanción no ha tenido modificaciones sustanciales y que, en la actualidad, resulta totalmente anacrónico y contrario al contexto jurídico vigente.

El proyecto contiene cincuenta y siete (57) artículos y seguidamente se exponen las principales consideraciones sobre el mismo.

Se inicia con las disposiciones generales del régimen, abarcando entre los artículos 1° al 9°. El artículo 1° dispone que el régimen que se impulsa será de aplicación en todo el territorio nacional y regirá las relaciones laborales que se establezcan con los dependientes de cualquier sexo dentro de las casas particulares, en el ámbito de la vida familiar y en tanto, no importe para el empleador lucro o beneficio económico.

Por su parte, el artículo 2° define al trabajo en casas particulares como “...toda prestación de servicio o ejecución de tareas de limpieza, de mantenimiento y otras actividades típicas del hogar...”.

Asimismo, resulta comprendido bajo dicho régimen “...la asistencia personal y acompañamiento prestado a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, así como el cuidado de personas enfermas o discapacitadas” en tanto el personal no tenga a su cargo funciones terapéuticas ni esa asistencia exija contar con habilitaciones profesionales específicas.

El artículo 3° determina las personas excluidas del presente régimen, entendiéndose por tales las contratadas por personas jurídicas para la realización de las tareas a que se refiere éste régimen; las 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; las que realicen tareas de cuidado y asistencia de enfermos o discapacitados, cuando se trate de una prestación de carácter exclusivamente terapéutico o para la cual se exija contar con habilitaciones profesionales

específicas; las contratadas únicamente para conducir vehículos particulares de la familia y/o de la casa; y las que sólo acompañan en el alojamiento al personal de casas particulares y que no presten servicios de igual naturaleza para el mismo empleador.

Expresamente también se excluye del régimen, a quienes deban prestar otros servicios ajenos a la casa particular u hogar familiar, con cualquier periodicidad, en actividades o empresas de su empleador; en este caso se presumirá la existencia de una única relación laboral ajena al régimen que se propicia.

Cabe destacar, que se eliminan las exigencias temporales previstas por el decreto ley 326/56, como son haber trabajado al menos un (1) mes y que dicha prestación se realizare como mínimo cuatro (4) días a la semana o cuatro (4) horas por día para encontrarse comprendidos por dicho marco normativo. Estas exigencias representan actualmente que casi un cuarenta por ciento (40 %) de las trabajadoras del sector se encuentren fuera de cualquier tipo de protección laboral sin que exista justificación ninguna de orden fáctico ni jurídico.

El artículo 4º, por su parte, establece como principio de interpretación y aplicación de la ley, que cuando una cuestión no pueda resolverse por las normas que regulan el régimen, deberán hacerse de acuerdo a los principios de la justicia social, los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.

Con relación al grupo familiar, el artículo 5º establece que en los supuestos de contratación de más de una persona del mismo grupo familiar para un mismo empleador, la retribución deberá convenirse individualmente con cada uno de ellos, pero se elimina la posibilidad de convenir una reducción de salario en los casos que la empleada/o conviva en su lugar de trabajo con un miembro de su familia, conforme lo establece actualmente el artículo 2º del decreto 7.979/56.

El artículo 6º establece, como principio, la libertad de formas para la contratación del personal de casas particulares, así como también la presunción legal que el contrato de trabajo es celebrado por tiempo indeterminado.

Se regula en el artículo 7º el instituto del período de prueba distinguiéndolo según la modalidad contractual; para el personal sin retiro por el término de treinta (30) días, y para el personal con retiro de quince (15) días, período durante el cual podrá cualquiera de las partes extinguir el contrato de trabajo sin expresión de causa y sin derecho a indemnización alguna para la otra.

Por su parte, el artículo 8º remite a la reglamentación la fijación de las categorías profesionales, desterrando las calificaciones claramente anacrónicas y hasta con reminiscencias de un elitismo injustificable contenidas en el régimen sancionado en el año 1956.

El artículo 9º mantiene el criterio vigente referido a las modalidades de la prestación, es decir, con retiro y sin retiro.

En su título II se norma expresamente sobre el trabajo de los menores, de esta manera en su artículo 10, en consonancia con lo normado por la Ley de Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente: 26.390, prohíbe la contratación de los menores de dieciséis (16) años.

En los supuestos de contratación de personas menores de dieciocho (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.

En relación a la jornada de trabajo de las personas menores entre dieciséis (16) y dieciocho (18) años, se determina que la misma no podrá superar, bajo ninguna circunstancia, las seis (6) horas diarias de labor y treinta y seis (36) horas semanales.

Expresamente se prohíbe el empleo de menores de edad comprendidos en la edad escolar que no hayan completado su instrucción obligatoria conforme lo previsto por la Ley de Educación Nacional, 26.206, salvo que el empleador se hiciera cargo de que el empleado/a finalice los mismos.

Como título III se norma sobre los deberes y derechos de las partes, iniciándose el artículo 11 con los derechos y obligaciones comunes para el personal con y sin retiro, modificándose en consecuencia el esquema existente.

Actualmente se encuentra prevista para el personal sin retiro una jornada de trabajo de hasta doce (12) horas diarias y un descanso semanal de veinticuatro (24) horas. Respecto al personal con retiro, no existe expresamente límite alguno a la jornada laboral.

Ante esta situación resulta imperioso establecer límites concretos a la jornada de trabajo. En tal sentido, se dispone una jornada laboral de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) semanales, contemplándose la posibilidad de establecer una distribución desigual de las horas de trabajo que no podrá importar una jornada ordinaria superior a las nueve (9) horas. Se establece un descanso semanal mínimo de treinta y cinco (35) horas corridas a partir del sábado entre las trece (13) y las dieciséis (16) horas para todos los trabajadores sin importar la modalidad contractual.

El decreto ley 326/56, con relación a la licencia por vacaciones estipula que el personal con y sin retiro tiene derecho a una licencia anual de diez (10), quince (15) o veinte (20) días hábiles dependiendo de la antigüedad con que contaren en su trabajo, siendo facultad del empleador otorgarlas en cualquier época del año. Asimismo, habilita la posibilidad de suplantar durante el período de vacaciones las prestaciones de habitación y manutención, cuando se hubieren convenido, por su equivalente en dinero.

Por su parte, el proyecto que se impulsa incrementa la licencia por vacaciones a catorce (14), veintiún (21), veintiocho (28) y treinta y cinco (35) días dependiendo

de la antigüedad con que cuente el trabajador al 31 de diciembre de cada año. Se mantiene la facultad del empleador de fijar el período de licencia aunque debiendo dar aviso al trabajador con una antelación de veinte (20) días, pero la misma no podrá otorgarse en cualquier época del año como actualmente ocurre, sino que deberá otorgarse en el período que va desde el 1° de noviembre al 31 de marzo de cada año. Vencido el plazo para efectuar la comunicación por parte del empleador, si ésta no se hubiere practicado, el trabajador podrá ejercer ese derecho previa notificación fehaciente y de modo tal que la licencia concluya antes del 31 de mayo. Por último, se prevé expresamente que las retribuciones correspondientes a las vacaciones deberán ser satisfechas al comienzo de las mismas.

En los supuestos de enfermedad inculpable, se establece una licencia paga de tres (3) meses en los casos de una antigüedad menor a los cinco (5) años y hasta seis (6) meses en los casos de que supere dicha antigüedad.

En este punto, cabe destacar que en la actualidad sólo los trabajadores sin retiro tienen derecho a una licencia por enfermedad y de sólo treinta (30) días en el año.

La ropa y elementos de trabajo deberán ser otorgados por el empleador, así como también la alimentación.

Por último, se establece la obligación del empleador de contratar un seguro por los riesgos del trabajo conforme lo establezca la normativa aplicable en la materia, a la que se remite su regulación.

El artículo 12 establece derechos específicos para el personal sin retiro, en atención a las particularidades de dicha modalidad contractual. En tal sentido, dispone que tendrá un descanso diario nocturno de ocho (8) horas, que sólo podrá ser interrumpido por causas graves y/o urgentes; un descanso de dos (2) horas entre las tareas matutinas y vespertinas, dentro del cual queda comprendido el tiempo necesario para el almuerzo, sin perjuicio de quedar contemplado también el tiempo para las restantes colaciones diarias en función de lo previsto por el artículo 11.1 inciso f); habitación amueblada e higiénica y con destino exclusivo a las pertenencias del personal.

Se indica en su título IV, compuesto por el artículo 13, que todos los trabajadores comprendidos en el presente régimen deberán contar con un documento de trabajo con las características que establezca la reglamentación.

En relación a la remuneración, a partir del artículo 14, se establece que el salario mínimo por tipo, modalidad y categoría profesional será fijado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para todo el territorio nacional.

Por su parte, el artículo 15 dispone el lugar, plazo y oportunidad de pago de las remuneraciones de los trabajadores mensualizados así como también del personal remunerado a jornal o por hora.

Los artículos 16 a 19 establecen la obligación del empleador de otorgar recibos, sus requisitos formales y el contenido de los mismos. Se establece como principio general que el pago deberá realizarse en efectivo, caso contrario se efectuará mediante cheque a la orden de la empleada/o por depósito bancario, sin costo alguno para el personal.

El artículo 20 dispone la prohibición de otorgar firma en blanco por parte de la empleada/o.

Como anteriormente se mencionó, este proyecto establece claros límites a la extensión de la jornada laboral, determinando una jornada diaria de ocho (8) horas y cuarenta y ocho (48) semanales, y dispone un descanso semanal de treinta y cinco (35) horas a contar entre las trece (13) y dieciséis (16) del día sábado.

En consonancia con estas limitaciones, el artículo 21 incorpora el instituto de las horas suplementarias, debiendo el empleador abonar un recargo del cincuenta por ciento (50 %) cuando se tratara de días comunes y del cien por ciento (100 %) cuando las mismas se realizaren en días sábados después de las trece (13) horas, domingos y feriados, en exceso de la jornada pactada con el empleador.

Los artículos 22 a 24 se refieren a la obligación del empleador de abonar al trabajador el sueldo anual complementario resultando éste el cincuenta por ciento (50 %) de la mayor remuneración devengada por todo concepto dentro de los semestres que culminan en el mes de junio y diciembre. El mismo se abonará en dos (2) cuotas, la primera el 30 de junio y la segunda el 31 de diciembre de cada año.

Por último, se establece el derecho de la empleada/o, en su caso, sus derecho-habientes a percibir a finalizar la relación laboral por cualquier causa, la parte proporcional del sueldo anual complementario devengado.

En relación a las licencias el proyecto las incorpora en su artículo 25, tanto para el personal con retiro como sin retiro, por nacimiento de hijo en el caso del trabajador varón, por matrimonio, por fallecimiento del cónyuge o de la persona conviviente, de hijo o de padres, por fallecimiento de hermano y para rendir examen en la enseñanza media o universitaria.

El servicio doméstico es una ocupación feminizada en extremo, al punto de que, prácticamente, la totalidad de quienes desarrollan esta actividad son mujeres. Por tal razón los artículos 26 a 28 incorporan la protección de la trabajadora en los casos de maternidad, situación no contemplada por la normativa vigente. Los artículos mencionados receptan lo previsto por la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976). En tal sentido, se establece en el artículo 26 la prohibición de trabajar por un período de noventa (90) días, cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y los cuarenta y cinco (45) días posteriores al mismo, gozando durante dicho período de las asignaciones que establezcan los sistemas de la seguridad social que le garantizarán la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al pe-

riodo de licencia legal. Asimismo, se garantiza durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo.

Por su parte, el artículo 27 establece la presunción, salvo prueba en contrario, que el despido dispuesto dentro del plazo de siete (7) meses y medio, anteriores o posteriores a la fecha del parto, obedece a razones de maternidad o embarazo.

Dicho artículo prevé una indemnización agravada en los casos que el despido obedeciera a razones de maternidad o matrimonio, equivalente a un año de remuneración que se acumulará a la prevista para el despido sin justa causa.

Se considerará que el despido se debe al matrimonio, cuando el mismo se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores y seis (6) meses posteriores al matrimonio.

El preaviso es regulado en los artículos 29 a 32. El régimen que se impulsa prevé la obligación de las partes de otorgar preaviso en los casos de extinción de contrato de trabajo. Cuando el empleador omitiere el mismo deberá abonar una indemnización sustitutiva del preaviso. Asimismo, en los casos en el empleador dispusiere el despido sin preaviso y el mismo no coincidiese con el último día del mes, deberá abonar una indemnización equivalente a los salarios que hubiere debido pagar hasta la finalización del mes en que se produjo el despido.

El artículo 32 prevé para el personal sin retiro durante el período de preaviso una licencia de diez (10) horas semanales remuneradas para buscar nueva ocupación.

La extinción del contrato de trabajo se encuentra prevista en el artículo 33, el que indica los siguientes supuestos: *a)* por mutuo acuerdo de las partes; *b)* por renuncia del dependiente; *c)* por muerte o incapacidad absoluta de la empleada/o; *d)* por jubilación del dependiente; *e)* por muerte del empleador; *f)* por despido dispuesto por el empleador sin expresión de causa o sin justificación; *g)* por denuncia del contrato de trabajo con justa causa efectuada por el dependiente o el empleador; *h)* por abandono de trabajo e *i)* por incapacidad permanente y definitiva del trabajador.

Los artículos 34 a 36 prevén las indemnizaciones por antigüedad o despido, y su correspondiente agravamiento en los casos de ausencia de registración de la relación laboral.

En los casos de despido directo sin justa causa, el empleador deberá abonar una indemnización equivalente a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, tomándose 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 inferior a un (1) mes de sueldo, calculado según los parámetros mencionados anteriormente.

Cuando la denuncia del contrato de trabajo fuera realizada por el trabajador también le corresponderá percibir las indemnizaciones por antigüedad, preaviso y la integración del mes de despido en su caso.

Por último, atendiendo a que este sector registra los mayores índices de informalidad, como una manera de incidir en su registración, se contempla que dichas indemnizaciones se duplicarán en los supuestos que el contrato de trabajo no se encontrare registrado al momento de la extinción.

Asimismo en el artículo 37 se contempla que, en los casos de extinción del contrato de trabajo, el personal sin retiro tendrá un plazo de tres (3) días para desocupar y entregar la habitación que le fuera otorgada en iguales condiciones en que se las entregó. La misma obligación comprende a las personas que convivieren con dicho personal. De esta manera se amplía el exiguo plazo hasta hoy vigente pero de un modo acorde con las características propias de esta relación de empleo; así como se elimina el abusivo recurso a la vía policial que actualmente se permite.

La prescripción de las acciones relativas a los créditos provenientes de las relaciones individuales surgidas del presente régimen operará a los dos (2) años, conforme el artículo 38.

Por su parte, el artículo 39 establece el supuesto de pago insuficiente de obligaciones fundadas en el presente régimen, habilitando la acción para reclamar el pago de las diferencias, si las hubiere, aun cuando lo abonado se hubiese percibido sin reservas o exista silencio de la empleada/o.

El artículo 40 dispone el modo de actualización de los créditos laborales, conforme la tasa que fije el tribunal competente, desde que cada suma es debida y hasta la fecha de su efectiva y total cancelación.

La autoridad de aplicación del presente régimen conforme lo estipula el artículo 41, será el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

El proyecto que se impulsa crea como sucedáneo del Consejo del Trabajo Doméstico, el Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, bajo la órbita del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

El procedimiento administrativo será sumario, tramitándose los reclamos de forma verbal y actuada con la intervención de personal especializado en la materia. Resultará de aplicación subsidiaria a las normas previstas por los artículos 42 a 51 del presente régimen, la Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional del Trabajo, 18.345 (t. o. 1998), y sus modificatorias, en todo cuanto concuerden con la lógica y espíritu de la presente ley.

Se garantiza a la empleada/o reclamante el acceso a la instancia judicial por vía recursiva, y previo agotamiento de la instancia jurisdiccional prevista en órbita administrativa, en la convicción de que ello redundará en un beneficio en cuanto a la celeridad, economía, sencillez e informalidad del procedimiento especial, sin

menoscabo alguno del derecho de defensa consagrado en la Constitución Nacional.

En la instancia administrativa el trámite estará exento de toda tasa y será gratuito para las empleadas/os.

Finalmente los artículos 52 a 57; se refieren a disposiciones adicionales relacionadas a aspectos puntuales.

Entre ellas, el artículo 52 ratifica que el presente régimen será de aplicación en todo el territorio nacional con excepción al título XVI, referido al Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Sin perjuicio de lo cual, podrán las provincias adherir al régimen procesal impulsado por el presente proyecto.

Por su parte, el artículo 53 dispone, sin desconocer el carácter estatutario del presente régimen que se justifica a partir de las características específicas de la actividad, la sustitución del texto del inciso *b*) del artículo 2º de la Ley de Contrato de Trabajo, resultando ésta de aplicación supletoria en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen que se impulsa, en tanto no resulte una remisión expresa de éste.

En atención al agravamiento indemnizatorio dispuesto por el artículo 36 por falta de registración, de la relación laboral, se establece expresamente que no resultarán de aplicación al presente régimen las leyes 24.013, 25.323 y 25.345.

El artículo 54, otorga un plazo de ciento ochenta (180) días corridos a partir de la entrada en vigencia de la presente ley para que los empleadores regularicen la situación laboral de su personal dependiente, lapso durante el cual no le será de aplicación la multa prevista por el artículo 36 por deficiencia y/o falta de registración del contrato de trabajo.

Finalmente, el artículo 55, dispone la derogación del decreto ley 326/56, el decreto 7.979/56 y modificatorios.

Realizada una descripción detallada acerca del contenido y fundamentos de la propuesta legislativa impulsada y teniendo en cuenta el contexto en que se inserta este proyecto, sin duda constituye un aporte coherente con la política general de este gobierno con miras a modernizar el sistema de relaciones laborales, generar empleo de calidad, garantizando a los trabajadores el pleno ejercicio y goce de sus derechos fundamentales, así como el establecimiento de pisos mínimos protectores, sobre todo alcanzando a aquellos colectivos cuya vulnerabilidad o precarización es manifiesta.

Si alguna vez otros contextos económicos o sociales intentaron dar justificación a esos estatutos, hoy es de toda evidencia que aun con sus peculiares características los trabajadores de casas particulares son ciudadanos y ciudadanas que prestan un servicio y merecen, y deben, ser alcanzados por normas protectoras ajustadas a los principios generales del derecho laboral argentino.

Dios guarde a vuestra honorabilidad.

Mensaje 327

CRISTINA FERNÁNDEZ DE KIRCHNER.

Aníbal D. Fernández. – Carlos A. Tomada.

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE CASAS PARTICULARES

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1º – *Ámbito de aplicación.* 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 dentro de las casas particulares, en el ámbito de la vida familiar y que no importe para el empleador lucro o beneficio económico, cualquiera sea la extensión de la jornada y semana de trabajo.

Art. 2º – *Aplicabilidad.* 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 de personas enfermas o discapacitadas.

Art. 3º – *Exclusiones-prohibiciones.* 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 enfermos o discapacitados, 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 sólo acompañan en el alojamiento al 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.

Art. 4° – *Principios de interpretación y aplicación de la ley.* Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que regulan el presente régimen, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.

Art. 5° – *Grupo familiar. Retribución.* 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.

Art. 6° – *Contrato de trabajo. Libertad de formas. Presunción.* 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.

Art. 7° – *Período de prueba.* El contrato regulado por esta ley se entenderá respecto del personal sin retiro celebrado a prueba durante los primeros treinta (30) días de su vigencia y durante los primeros quince (15) días 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/do más de una (1) vez utilizando el período de prueba.

Art. 8° – *Categorías profesionales.* Las categorías profesionales y puestos de trabajo para el personal comprendido en el presente régimen quedarán sujetas a lo que se disponga en la reglamentación respectiva y/o a las fijadas mediante convenio colectivo.

Art. 9° – *Modalidades de trabajo en casas particulares.* Se establecen las siguientes modalidades para el contrato de trabajo del personal de casas particulares:

- a) Sin retiro: cuando las partes pactan que el personal resida en la casa particular en la cual prestará servicios;
- b) Con retiro: cuando en el marco de la prestación pactada la empleada/do no reside en el domicilio donde cumple servicios.

TÍTULO II

Del trabajo de los menores

Art. 10. – Queda prohibida la contratación de menores de dieciséis (16) años. Cuando se contratase a menores de dieciocho (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.

La jornada de trabajo de los menores entre dieciséis (16) y dieciocho (18) años, no podrá superar, bajo ninguna circunstancia, las seis (6) horas diarias de labor y treinta y seis (36) horas semanales.

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

TÍTULO III

Deberes y derechos de las partes

Art. 11. – *Derechos y deberes comunes para ambas modalidades –con y sin retiro–.* Los derechos y deberes comunes para ambas modalidades, con y sin retiro, serán:

11.1 Derechos:

- a) Jornada de trabajo que no podrá exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Podrá establecerse una distribución semanal desigual de las horas de trabajo, en tanto no importe una jornada ordinaria superior a las nueve (9) horas;
- b) Descanso semanal de treinta y cinco (35) horas corridas a partir del sábado a las trece (13) horas como límite mínimo y las dieciséis (16) horas como límite máximo; teniendo en cuenta las necesidades del dependiente y del empleador;
- c) Licencia anual ordinaria con pago de la retribución normal y habitual de:
 1. Catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera mayor de seis (6) meses y no exceda de cinco (5) años.
 2. Veintiún (21) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a cinco (5) años y no exceda de diez (10) años.
 3. Veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a diez (10) años y no exceda de veinte (20) años.
 4. Treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a veinte (20) años.

Para determinar la extensión de la licencia anual atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tuviese el trabajador al treinta y uno (31) de diciembre del año al que correspondan las mismas.

5. El empleador tendrá derecho a fijar las fechas de vacaciones debiendo dar aviso al empleada/o con veinte (20) días de anticipación. Las vacaciones se otorgarán entre el primero de noviembre y el treinta y uno de marzo de cada año.
 6. La licencia anual se otorgará a partir de un día lunes, o el subsiguiente hábil si aquél fuera feriado.
 7. Las retribuciones correspondientes al período de vacaciones deberán ser satisfechas al comienzo de las mismas.
 8. 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 treinta y uno de mayo;
- d) Licencia paga por enfermedad y/o accidente inculpable de hasta tres (3) meses al año, si la antigüedad en el servicio fuera menor de cinco (5) años y de seis (6) meses si fuera mayor.

En caso de enfermedad infectocontagiosa, la empleada/o deberá internarse en un centro o servicio hospitalario debiendo el empleador prestar la colaboración que resulte necesaria a tal efecto.

La empleada/o, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente 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.

La remuneración que en estos casos corresponda abonar a la empleada/o, se liquidará conforme a 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 o decisión del empleador;

- e) Ropa y elementos de trabajo, que deberán ser provistos por el empleador;
- f) 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 de

conformidad con el consumo ordinario del grupo familiar y acorde con la modalidad contratada y la duración de la jornada;

- g) Obligación por parte del empleador de contratar a favor del personal un seguro por los riesgos del trabajo conforme lo disponga la legislación específica en la materia.

11.2 El personal comprendido por 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) Guardar la inviolabilidad del secreto familiar en materia política, moral y religiosa;
- e) Desempeñar sus funciones con diligencia, fidelidad y colaboración.

Art. 12. – *Personal sin retiro.* El personal que se desempeñe bajo la modalidad sin retiro gozará además de los siguientes derechos:

- a) Reposo diario nocturno de ocho (8) horas consecutivas como mínimo, que sólo podrá ser interrumpido por causas graves y/o urgentes;
- b) Descanso diario de dos (2) horas entre las tareas matutinas y vespertinas, dentro del cual queda comprendido el tiempo necesario para el almuerzo, sin perjuicio del que corresponda para las restantes comidas cotidianas;
- c) Habitación amueblada e higiénica y con destino exclusivo para el personal conforme las condiciones que fije la reglamentación.

TÍTULO IV

Documentación del empleado/a

Art. 13. – *Libreta de trabajo.* Todas las personas comprendidas en el régimen de esta ley deberán contar con un documento registral con las características y requisitos que determinará la reglamentación respectiva.

TÍTULO V

Remuneración

Art. 14. – *Salario mínimo.* El salario mínimo por tipo, modalidad y categoría profesional será fijado periódicamente por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, cuya cuantía deberá establecerse para todo el territorio nacional.

Art. 15. – *Lugar, plazo y oportunidad de pago de las remuneraciones.* 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 fuere convenido.

Art. 16. – *Recibos. Formalidad.* El recibo será confeccionado en doble ejemplar, debiendo el empleador hacerle entrega del duplicado con su firma a la empleada/o.

Art. 17. – *Recibos. Contenido.* El recibo de pago deberá contener, como mínimo las siguientes enunciaci-ones:

- a) Nombre íntegro del empleador, su domicilio y su identificación tributaria;
- b) Nombre y apellido del personal dependiente y su calificación profesional;
- c) Todo tipo de remuneración que perciba, con indicación sustancial de su determinación;
- d) Total bruto de la remuneración básica o fija. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas y el lapso al que corresponde, con expresión también del monto global abonado;
- e) Importe de las deducciones, embargos y demás descuentos que legalmente correspondan y constancia de inscripción ante los órganos respectivos;
- f) Importe neto percibido, expresado en números y letras;
- g) Constancia de la recepción del duplicado por el personal dependiente;
- h) Fecha de ingreso y tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago;
- i) Lugar y fecha que deberán corresponder al pago real y efectivo de la remuneración a la empleada/o.

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 del dependiente imposibilitado de concurrir o a otra persona acreditada por una autorización suscripta por aquél, pudiendo el empleador exigir la certificación de la firma. La certificación podrá ser efectuada por autoridad administrativa laboral, judicial o policial del lugar.

Art. 18. – *Recibo. Prohibición de renunci- as.* El recibo no deberá contener renunci- as de ninguna especie, ni podrá ser utilizado para instrumentar la extinción de la relación laboral o la alteración de la calificación pro-

fesional en perjuicio de la empleada/o. Toda mención que contravenga esta disposición será nula.

Artículo 19. – *Recibo. Validez.* 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.

Art. 20. – *Firma en blanco. Prohibición.* 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.

Art. 21. – *Horas extras.* 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 cien por ciento (100 %) en días sábados después de las trece horas, domingos y feriados, u horarios pactados conforme lo prevé el artículo 11, inciso b) de la presente ley.

TÍTULO VI

Sueldo anual complementario

Art. 22. – *Concepto.* 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.

Art. 23. – *Épocas de pago.* El sueldo anual complementario será abonado en dos (2) cuotas; la primera de ellas el treinta de junio y la segunda el treinta y uno de diciembre de cada año.

Art. 24. – *Extinción del contrato. Pago proporcional.* Cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, la empleada/o o sus derecho-habientes, tendrán derecho a percibir la parte proporcional del sueldo anual complementario devengada en el respectivo semestre.

TÍTULO VII

Licencias

Art. 25. – *Licencias especiales.* 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 (2) días corridos;
- b) Por matrimonio, diez (10) días corridos;
- c) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente, de hijos o de padres, tres (3) días corridos;
- d) Por fallecimiento de hermano, un (1) día;
- e) Para rendir examen en la enseñanza primaria, media, terciaria o universitaria, dos (2) días

corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.

TÍTULO VIII

Protección de la maternidad y del matrimonio. Estabilidad. Licencia

Art. 26. – *Prohibición de trabajar. Conservación del empleo.* Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días 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 (30) días; 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 (90) días. La empleada deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, así como también presentar un certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto o requerir su comprobación por un médico designado por el 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 a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas. Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo que tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior. 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 artículo 11 de esta ley.

Art. 27. – *Despido por causa de embarazo. Presunción.* 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 y medio (7 y ½) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar 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.

Art. 28. – *Indemnización especial. Maternidad. Matrimonio.* Cuando el despido obedeciera a razones de maternidad o embarazo, el empleador abonará una indemnización equivalente a un (1) año de remuneraciones que se acumulará a la establecida para el caso de despido sin justa causa.

Igual indemnización percibirá la trabajadora 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 (3) meses anteriores o seis (6) 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.

TÍTULO IX

Preaviso

Art. 29. – *Deber de preavisar. Plazos.* 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/do por su antigüedad en el empleo. El preaviso deberá darse con la anticipación siguiente:

- a) Por la empleada/do de diez (10) días;
- b) Por el empleador, de diez (10) días cuando la antigüedad en el servicio fuere inferior a un (1) año y de treinta (30) días cuando fuere superior.

Art. 30. – *Indemnización sustitutiva. Monto.* 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.

Art. 31. – *Plazo. Integración del mes de despido.* Los plazos a que se refiere el artículo 29, inciso b), 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.

Art. 32. – *Licencia.* Durante el plazo de preaviso el personal sin retiro gozará de diez (10) horas semanales remuneradas para buscar nueva ocupación, que se otorgarán del modo que mejor se compadezca con lo esencial de las tareas.

TÍTULO X

Extinción del contrato de trabajo

Art. 33. – *Extinción. Supuestos.* 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 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 o incapacidad absoluta de la empleada/o. En caso de muerte de la trabajadora, 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 artículo 34. 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. Cuando de la enfermedad o accidente se derivara incapacidad absoluta, el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la expresada en el artículo 34 de esta ley;
- d) Por jubilación de la empleada/do. En tal caso se aplicará lo dispuesto en los artículos 252 y 253 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976);
- e) Por muerte del empleador. En tal caso, el personal tendrá derecho a percibir el cincuenta por ciento (50 %) de la indemnización prevista en el artículo 34. Cuando la prestación de servicios continúe en beneficio de los familiares, convivientes o parientes del causante por un lapso mayor a treinta (30) días corridos desde el fallecimiento de éste, se entenderá que la relación laboral constituye continuación de la precedente, computándose a todos los efectos legales la antigüedad adquirida en la relación preexistente y las restantes condiciones de trabajo;
- f) Por despido dispuesto por el empleador sin expresión de causa o sin justificación;
- g) Por denuncia del contrato de trabajo con justa causa efectuada por el dependiente o por el empleador, en los casos de inobservancia de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria grave que no consientan la prosecución de la relación;
- h) Por abandono de trabajo. El abandono del trabajo como acto de incumplimiento de la empleada/do 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, que nunca podrá entenderse inferior a dos (2) días hábiles;

- i) Incapacitación permanente y definitiva. Cuando el despido 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 artículo 212 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976).

TÍTULO XI

Indemnización por antigüedad

Art. 34. – *Indemnización por antigüedad o despido.* En los casos de despido dispuesto por el empleador sin causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar a la empleada/do una indemnización equivalente a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) 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 (1) mes de sueldo calculado sobre la base de lo expresado en el párrafo anterior.

Art. 35. – *Despido indirecto.* En los casos en que la empleada/o denunciare el contrato de trabajo con justa causa tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 30, 31 y 34 de esta ley.

Art. 36. – *Agravamiento por ausencia y/o deficiencia en la registración.* La indemnización prevista por el artículo 34 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.

TÍTULO XII

Obligación de desocupar el inmueble

Art. 37. – *Plazo.* En caso de extinción del contrato de trabajo el personal sin retiro deberá, en un plazo máximo de tres (3) 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.

TÍTULO XIII

Prescripción

Art. 38. – *Plazo.* Prescriben a los dos (2) 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.

Art. 39. – *Pago insuficiente.* El pago insuficiente de obligaciones originadas por el presente régimen será considerado como entrega a cuenta del total adeudado, aunque se reciba sin reservas o exista silencio de la empleada/do, quedando expedita la acción para reclamar el pago de las diferencias que correspondiera por todo el tiempo de la prescripción.

TÍTULO XIV Actualización

Art. 40. – *Tasa aplicable.* 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.

TÍTULO XV Autoridad de aplicación

Art. 41. – *Competencia.* El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación de la presente ley.

TÍTULO XVI Tribunal de trabajo para el personal de casas particulares. Régimen procesal

Art. 42. – *Tribunal de trabajo para el personal de casas particulares. Sustitución.* Sustituyese en cuanto a sus normas, denominación, competencia y funciones al Consejo de Trabajo Doméstico creado por el decreto 7.979 de fecha 30 de abril de 1956, por el Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, 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.

Art. 43. – *Composición.* 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.

Art. 44. – *Instancia conciliatoria previa.* 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 (10) 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.

Art. 45. – *Procedimiento.* Los conflictos ante el tribunal se sustanciarán en forma verbal y actuada,

sin formas sacramentales inexcusables que impidan su desarrollo. 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) Las partes podrán 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, pero deberán necesariamente contar con patrocinio letrado;
- b) Deducida la demanda se citará en forma inmediata a las partes a una audiencia, a fin de arribar a una solución al conflicto. En caso de no ser posible el avenimiento, se contestará la demanda en ese acto, debiendo ambas partes ofrecer la prueba de que intenten valerse;
- 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 lo 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 se 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.

Art. 46. – *Resolución.* Recibida la prueba y concluido el período probatorio, el presidente del tribunal dictará la resolución definitiva que pondrá fin a la instancia, pudiendo imponer o eximir de costas al vencido, todo lo cual deberá notificarse personalmente o por cédula a las partes.

Art. 47. – *Apelación.* Las resoluciones definitivas a que se refiere el artículo anterior serán apelables dentro del plazo de seis (6) 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 (3) 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.

Art. 48. – *Sustanciación y resolución del recurso.* Recibidas las actuaciones, el juez nacional de primera instancia del trabajo que resultare sorteado convocará a las partes a una audiencia de conciliación y si no se

lograra una solución conciliatoria, previa intervención del Ministerio Público, dictará sentencia en un plazo no mayor de veinte (20) 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.

Art. 49. – 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 (3) días de presentado el requerimiento ejecutorio por el interesado.

Art. 50. – *Aplicación supletoria.* La ley 18.345 y sus modificatorias serán de aplicación subsidiaria, en todo cuanto concuerden con la lógica y espíritu de la presente ley.

Art. 51. – *Gratuidad.* En las actuaciones administrativas el trámite estará exento de toda tasa y será gratuito para la empleada/o.

TÍTULO XVII

Disposiciones finales y complementarias

Art. 52. – *Alcance.* La presente ley es de aplicación obligatoria y regirá para todo el territorio nacional a excepción de lo establecido en el título XVI, salvo para aquellas provincias que decidan adherir al régimen procesal regulado 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 en el marco de la negociación colectiva y el contrato individual.

Art. 53. – *Sustituciones. Exclusión.*

- a) Sustitúyese el texto del inciso b), artículo 2° de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias que quedará redactado de la siguiente manera:
 - b) Al personal de casas particulares, sin perjuicio de 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 declare expresamente.
- b) Sustitúyese el texto del artículo 2° de la ley 24.714 y sus modificatorias que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 2°: Se exceptúan de las disposiciones del presente régimen a las empleadas/os del

Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, salvo con relación a la asignación por maternidad. 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.

- c) No será aplicable lo dispuesto por las leyes 24.013 y sus modificatorias, 25.323 y 25.345.

Art. 54. – *Agravamiento indemnizatorio. Adecuación.* A los efectos de lo dispuesto por el artículo 36 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 (180) 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 36.

Art. 55. – *Derogación.* Derógase el decreto ley 326/56 y sus modificatorios y los decretos 7979/56 y sus modificatorios y 14.785/57.

Art. 56. – *Vigencia.* Lo establecido en la presente ley será de aplicación a todas las relaciones laborales alcanzadas por este régimen al momento de entrada en vigencia.

Art. 57. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

CRISTINA FERNÁNDEZ DE KIRCHNER.

Aníbal D. Fernández. – Carlos A. Tomada.

2

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1° – Modifícase el artículo 2° de la ley 24.557 –Riesgos de trabajo– el cual quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 2°: *Ámbito de aplicación.*

1. Están obligatoriamente incluidos en el ámbito de la LRT:
 - a) Los funcionarios y empleados del sector público nacional, de las provincias y sus municipios y del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires;
 - b) Los trabajadores en relación de dependencia del sector privado;
 - c) Las personas obligadas a prestar un servicio de carga pública;
 - d) Los trabajadores domésticos;
2. El Poder Ejecutivo nacional podrá incluir en el ámbito de la LRT a:
 - a) Los trabajadores autónomos;

- b) Los trabajadores vinculados por relaciones no laborales;
- c) Los bomberos voluntarios.

Art. 2° – La presente ley deberá ser reglamentada dentro de los 30 (treinta) días de su promulgación.

Art. 3° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Alicia M. Comelli.

3

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

**MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 2°
DE LA LEY 24.557. INCLUSIÓN
DEL PERSONAL DOMÉSTICO EN LA LEY
DE RIESGOS DEL TRABAJO**

Artículo 1° – Modifícase el artículo 2° de la ley 24.557 el cual quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 2°: *Ámbito de aplicación.* Están obligatoriamente incluidos en el ámbito de la LRT:

- a) Los funcionarios y empleados del sector público nacional, de las provincias y sus municipios y del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires;
- b) Los trabajadores en relación de dependencia del sector privado;
- c) Las personas obligadas a prestar un servicio de carga pública;
- d) Los trabajadores domésticos;
- e) Los trabajadores autónomos;
- f) Los trabajadores vinculados por relaciones no laborales; y
- g) Los bomberos voluntarios.

Art. 2° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Raúl P. Solanas.

4

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1°.– Modifícase el artículo 13 del decreto ley 326/56, servicio doméstico, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 13: El Poder Ejecutivo reglamentará las remuneraciones por servicio doméstico estableciendo como piso, para el monto más alto de la escala salarial, el correspondiente al salario mínimo vital y móvil, a partir del cual se fijaran los montos correspondientes a otras categorías.

Art. 2° – El Poder Ejecutivo tendrá un plazo de 60 (sesenta) días para adecuar la normativa existente a los nuevos parámetros.

Art. 3° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Laura J. Sesma. – Silvia Augsburguer. – Miguel Á. Barrios. – Ricardo O. Cuccovillo. – Elda R. Gerez. – Pablo V. Zancada.

5

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1° – Modifícase el artículo 1° del decreto ley 326/56, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 1°: Las relaciones de trabajo correspondientes al servicio doméstico desarrolladas por trabajadores de ambos sexos y que no importen para el empleador lucro o beneficio económico, se regirán por el presente decreto ley y la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (texto ordenado 1976), y sus modificatorias, en aquellas situaciones no previstas por el decreto y/o que consagren beneficios superiores a los establecidos en el decreto y regirán en todo el territorio de la Nación. El presente artículo no será de aplicación para quienes presten sus servicios por tiempo inferior a un mes, trabajen menos de cuatro horas por día o lo hagan por menos de 4 días a la semana para el mismo empleador.

Art. 2° – Modifícase el artículo 2° de la ley 20.744, de contrato de trabajo, por el siguiente:

Artículo 2°: La vigencia de esta ley quedará condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta.

Las disposiciones de esta ley no serán aplicables:

- a) A los dependientes de la administración pública nacional, provincial o municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo;
- b) A los trabajadores del servicio doméstico que trabajen por tiempo inferior a un mes, o menos de cuatro horas por día o lo hagan por menos de 4 días a la semana para el mismo empleador;
- c) A los trabajadores agrarios.

Art. 3° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Elisa B. Carca. – Claudia F. Gil Lozano.

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1º – *Objeto*. El régimen laboral establecido en la presente ley tiene por finalidad formalizar al personal de servicio doméstico que se desempeña en casas particulares o de familia, y comprende a toda trabajadora o trabajador que cumpla esas tareas remuneradas con habitualidad y bajo dependencia y supervisión del empleador, en el hogar de éste, sea, con o sin retiro; contratada por mes, por día o por hora; que trabaje para uno o varios empleadores, cualquiera haya sido la modalidad de contratación o denominación que se le otorgue, siempre que haya trabajo de una persona para el servicio de las tareas domésticas del hogar familiar, de manera tal que la actividad se desenvuelva exclusivamente en el ámbito de la vivienda del empleador.

Art. 2º – A los efectos de la presente ley, se considerará personal de servicio doméstico a toda persona que realice, en relación de dependencia de otra, alguna de las siguientes tareas, en forma individual o combinada entre sí:

- a) Limpieza general del hogar;
- b) Lavado y planchado de ropa;
- c) Cuidado de niños, que no implique la educación formal de los mismos;
- d) Elaboración de comida hogareña para consumo en el mismo ámbito;
- e) Cuidado de anciano y/o enfermos, que no conlleve tareas paramédicas, ni limpieza o aseo de los mismos, sino que implique su mero acompañamiento en el marco del hogar;
- f) Tareas para la cual deba contarse con capacitación específica de parte del trabajador;
- g) Toda otra tarea que se desarrolle en el hogar del empleador y que no implique una ganancia económica directa para este último.

Art. 3º – Exclúyense del ámbito de aplicación de la presente ley:

- a) Todas las actividades que realicen las/os trabajadoras/es que importen lucro o beneficio económico directo del empleador, sean industriales, comerciales o de servicio, aunque se presten en el ámbito del hogar;
- b) Las relaciones concertadas con personas jurídicas, aun si su objeto es la prestación de cualquiera de las tareas que prestan las/os trabajadoras/es domésticos o de maestranza;
- c) Los trabajos que realicen los ascendientes, descendientes y afines, en la línea directa o colateral hasta el segundo grado, por propia iniciativa, que no revistan carácter de empleo.

Art. 4º – *Presunción del contrato laboral*. El hecho de la prestación de servicios personales hará presumir la existencia de una relación laboral. En particular, se presume la existencia de una relación de servicio doméstico, cuando se den independiente o conjuntamente, cualquiera de estas circunstancias:

- a) La concurrencia en días fijos de la semana por parte de la/el trabajadora/or al domicilio del denunciado como empleador, con habitualidad horaria, de entrada y salida;
- b) La permanencia de la/el trabajadora/or en el domicilio del denunciado como empleador cuando éste y/o su cónyuge se encuentren fuera del mismo, durante la mayor parte del tiempo en que aquélla permanezca dentro del mismo;
- c) La realización de actos o servicios de la/el trabajadora/or cotidianamente fuera del espacio físico del hogar del empleador, que implica las tareas inherentes al mismo, tales como efectuar las compras diarias, llevar o traer niños de la escuela, efectuar mandados para los dueños de casa, entre otras tareas análogas.

Sujetos de la relación laboral

Art. 5º – A los efectos de la presente ley se considera “trabajadora/or doméstica/o” a quien preste cualquiera de los servicios, descriptos en los artículos precedentes en forma particular o general; y “empleador” a la persona que los demande y retribuya adecuadamente en dinero, por una suma previamente convenida.

Art. 6º – Las obligaciones por créditos laborales y previsionales correspondientes al trabajador se extienden solidariamente a todos los empleadores que se han beneficiado habitualmente con las labores realizadas por la/el trabajadora/or en el ámbito del hogar propio o en otro y como parte de una única contratación.

Art. 7º – Queda prohibida la actividad de agencias de contratación de trabajadores comprendidos en esta ley, en cualquiera de sus categorías, así como también la contratación falaz de pasantías, becas, aprendizajes o cualquier otra modalidad que implique las tareas componentes de esta actividad. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social reglamentará las sanciones que corresponda imponer a las agencias y empleadores que violen las prohibiciones precedentemente establecidas.

Deberes de las partes y su incumplimiento

Art. 8º – *Obligaciones recíprocas*. Las partes están obligadas a obrar de buena fe y con criterio de colaboración y solidaridad, en el marco de discreción y respeto que corresponden a las actividades del hogar.

Art. 9º – *Facultades del empleador*. Son facultades del empleador:

- a) Organizar las actividades que deba realizar la/ el trabajadora/or doméstica en el marco de la presente ley, dirigir y/o modificar las condiciones de las mismas, siempre que no le cause perjuicio personal, familiar o económico a la/ el trabajadora/or;
- b) El empleador puede suspender hasta por tres días a la/el trabajadora/or por cuestiones disciplinarias. La suspensión deberá ser comunicada al trabajador en modo fehaciente, con expresión de justa causa y plazo fijo. Todo esto sin perjuicio de los derechos del trabajador a rechazar y cuestionar la medida, dentro del término de treinta (30) días ante la autoridad de aplicación.

Art. 10. – *Obligaciones del empleador.* El empleador, mientras la/el trabajadora/or se encuentre en su lugar de trabajo y en situación de sin retiro, le debe prestar atención a su bienestar y manutención, proveyéndole alimentación y vivienda, sana y suficiente, adecuada a las necesidades de la/el trabajadora/or, y en los horarios correspondientes, sin que ello implique disminución alguna de sus salarios.

En los casos de trabajadores con retiro, el empleador tiene la obligación de abonar diariamente los gastos de transporte de la/el trabajadora/or, desde su domicilio al lugar de cumplimiento de sus tareas, tanto para la ida y como el regreso. Dicha suma, en ningún caso, puede restarse a las remuneraciones en dinero percibida por la/el trabajadora/or.

Del pago de haberes

Art. 11. – *Remuneración.* La remuneración de la/el trabajadora/or se abonará mediante depósito bancario o en efectivo, siendo su monto el que fije el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, acorde a las categorías que marca esta ley.

El pago de los trabajos por hora se efectuará al finalizar la jornada, pudiendo establecerse entre las partes abonarlo el último día laborable semanal.

Jornada de trabajo

Art. 12. – *Duración de la jornada.* La jornada diaria de trabajo será de un máximo de ocho horas y no podrá exceder las cuarenta y ocho horas semanales.

Las excepciones al horario para cumplir tareas fuera del período diario expresado precedentemente serán fijadas en la presente ley, de acuerdo a las categorías y en su caso por la reglamentación que instrumente el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Modalidades del contrato de trabajo

Art. 13. – La relación de trabajo de servicio doméstico, es por tiempo indeterminado y tiene vocación de continuidad, salvo las excepciones que se expresan en la presente ley.

La modalidad de ejecución del contrato de trabajo se podrá establecer por hora, por día, por semana o por mes.

En ningún caso se admitirá la contratación a des-tajo.

El trabajo doméstico se clasificará en:

- a) Sin retiro: cuando la/el trabajadora/or habita temporariamente en la casa del empleador;
- b) Con retiro: cuando la/el trabajadora/or no habita temporariamente en la casa del empleador.

Categorías laborales

Art. 14. – *Categorías.* Se establecen las siguientes categorías, en los trabajos mensuales:

- Primera categoría: trabajadoras/es con o sin retiro que realicen una o más de las tareas normadas en la presente ley, y cumplan con una jornada básica de ocho (8) horas diarias.
- Segunda categoría: trabajadoras/es con retiro que realicen una o más de las tareas normadas en la presente ley, y cumplan con una jornada básica de seis (6) horas diarias.
- Tercera categoría: trabajadoras/es con retiro que realicen una o más de las tareas normadas en la presente ley, y cumplan con una jornada básica de cuatro (4) horas diarias.
- Cuarta categoría: trabajadoras/es con retiro que realicen una o más de las tareas normadas en la presente ley, y cuya relación laboral sea establecida por hora de trabajo.

En los casos en que el personal doméstico realice labores de cuidado de ancianos y/o enfermos, que no conlleven tareas paramédicas, ni limpieza o aseo de los mismos, sino que implique su mero acompañamiento en el marco del hogar, las partes podrán recondicionar los horarios diarios de trabajo, de manera tal que la jornada no exceda de cuarenta y ocho horas semanales y/u ocho horas diarias.

Art. 15. – *Desalojo* en caso de modalidad de trabajo doméstico sin retiro. Para el caso de disolución de la relación laboral, por cualquier causa que sea, la/el trabajadora/or sin retiro, tendrá la obligación de desocupar la vivienda o espacio físico asignado por el empleador, que utiliza en el domicilio del empleador, en un plazo máximo de diez días corridos desde la fecha en que se operó el distracto.

Registración y documentación laboral

Art. 16. – *Libreta de trabajo.* Todos las/os trabajadoras/es comprendidos en la presente ley contarán con una libreta de trabajo, la que será otorgada gratuitamente al titular por la autoridad de aplicación. Dicho documento contendrá:

- El texto completo de esta ley y sus reglamentaciones.
- Los datos personales y previsionales del trabajador.

- Foto de la/el trabajadora/or.
- Los datos del empleador.
- Domicilio donde se cumplen las tareas.
- Categoría por la que cumple tareas.
- Los días fijados para el descanso semanal, en caso de corresponder, y en su oportunidad la fijación de la fecha de vacaciones.
- Firma de la/el trabajadora/or y el empleador, al comienzo y finalización de la relación laboral, dejando especificado la fecha en ambos casos.

La libreta de trabajo se otorgará previa registración de la/el trabajadora/or ante la autoridad otorgante, la que abrirá un archivo con la constancia de entrega y fotocopia de la primera y segunda hoja del documento de identidad, que posea la/el trabajadora/or al momento de efectuar el trámite.

La libreta es un documento público y sus constancias gozan de la presunción de legitimidad, en cuanto a los derechos de la/el trabajadora/or. Su formato y detalles de impresión serán reglamentados por la autoridad de aplicación de la presente ley.

Art. 17. – Para todo lo no previsto en la presente ley, supletoriamente será de aplicación lo normado en la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744.

Autoridad de aplicación

Art. 18. – El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación de la presente ley.

El Ministerio de Trabajo de la Nación tiene la facultad indelegable de fijar las remuneraciones de los trabajadores comprendidas en esta ley.

Art. 19. – *Promoción de la actividad social y colectiva y formativa.* A los fines de promover la actividad social, colectiva y formativa de los trabajadores de casas de familia y a su vez contribuir a capacitarlos, investigar las enfermedades propias de la actividad y promover actividades de promoción personal y comunitaria de las mismas, créase un fondo especial de contribuciones a cargo de los empleadores a favor de la Asociación Sindical que existiera en el ámbito de realización de la relación laboral, consistente en el 2 % de la remuneración mínima que fija el Ministerio de Trabajo para la categoría en la que se desempeña. El monto será depositado del 1 al 15 de cada mes, a la orden de la Asociación Sindical con personería gremial o simplemente inscripta, en caso de que no existiese aquella.

Vigencia

Art. 20. – El Poder Ejecutivo nacional reglamentará en el término de treinta (30) días la presente ley a partir de su promulgación.

Art. 21. – Esta ley entrará en vigencia a los treinta (30) días de su promulgación, período en el cual las partes deberán adecuarse a la misma.

Art. 22. – Derógase el decreto ley 326/56, sus reglamentaciones y complementarios que se refieren al mismo y todo lo que se oponga a lo normado en la presente.

Disposición transitoria

Art. 24. – Disuélvase el Consejo de Trabajo Doméstico (creado por decreto 7.979/56) dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, quien fijará, por reglamentación, el plazo para terminación de las causas existentes; cumplido el mismo, se distribuirán las que quedasen en los tribunales ordinarios, correspondientes a la jurisdicción en que se encuentren radicados los pendientes de resolución.

Art. 25. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Mabel H. Müller. – Mariano F. West.

7

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

LEY DEL PERSONAL AUXILIAR DE DOMICILIOS PARTICULARES

Artículo 1º – *Ámbito de aplicación territorial. Autoridad de aplicación.*

1.1. Derógase el decreto ley 326/56 y su decreto reglamentario 7.979/56.

1.2. La presente ley rige en todo el territorio de la Nación.

1.3. Suprímese el inciso b) del artículo 2º de la ley 20.744.

Art. 2º – *A quién se considera “personal auxiliar en domicilios particulares”. Relaciones que rigen.*

2.1. Por esta ley se considera personal auxiliar de domicilios particulares a todos aquellos trabajadores/as que se desempeñan en casa particulares e, independientemente de sus horarios y tareas específicas, perciban remuneración en dinero por su trabajo. A saber: trabajadoras de labores domésticas, personal de jardinería, niñeras, auxiliares gerontológicos, personal sin calificación en ciencias de la salud que cuide enfermos o personas con capacidades diferentes y choferes de autos familiares.

2.2. La presente ley rige las relaciones que se suscitan entre las personas mencionadas en el inciso 2.1 y sus empleadores.

2.3. La presente ley crea 3 (tres) categorías:

2.3.1. La primera comprende a las relaciones laborales de personas que presten tareas de 16 horas semanales o más, con retiro de la vivienda.

2.3.2. La segunda refiere a las personas que prestan servicios de tiempo completo y viven en el domicilio del empleador.

2.3.3. La tercera, de las personas que presten labores entre seis (6) y dieciséis (16) horas semanales para un mismo empleador (en consonancia con el título XVII de la ley 25.239).

Art. 3° – *Respecto de la contratación de familiares por parte del empleador.*

3.1. Esta ley rige igualmente para el caso de que el empleador usufructúe el trabajo de una persona con la que tenga cualquier grado de parentesco.

Art. 4° – *Contratación individual de grupos familiares.*

4.1. En el caso de que los empleadores requieran la prestación de labores en forma conjunta de un matrimonio, o de padres con sus hijos, o de un grupo familiar, las retribuciones deben ser convenidas en forma individual y separadamente, en el entendimiento de que no podrán realizar ningún tipo de tareas los menores de 18 años de edad conforme a las leyes que rigen en la materia.

Art. 5° – *Condiciones menos favorables.*

5.1. Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador auxiliar en casas particulares que las dispuestas en la Ley de Contrato de Trabajo y demás normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas.

Art. 6° – *Condiciones más favorables provenientes de convenciones colectivas de trabajo.*

6.1. Las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables a los trabajadores/as auxiliares en casas particulares, serán válidas y de aplicación obligatoria. Las que reúnan los requisitos formales exigidos por la ley y que hubieran sido debidamente individualizadas no estarán sujetas a prueba en juicio.

Art. 7° – *Orden de prelación de leyes en caso de ausencia normativa.*

7.1. Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de lo normado en la presente ley o de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios generales del derecho del trabajo, de la justicia social, la equidad y la buena fe.

Art. 8° – *Personas que prestan labores auxiliares en casas particulares sin retiro del lugar de trabajo. Beneficios.*

Gozarán, sin perjuicio de los que les correspondan por aplicación de la normativa vigente, de los siguientes derechos:

8.1. De un reposo nocturno de 9 horas consecutivas como mínimo.

8.2. De una jornada de labor de 8 horas o, en su caso, 9 horas con una hora de descanso. La distribución del horario será por acuerdo de parte entre empleador y empleado.

8.3. El descanso semanal será como mínimo de 36 horas corridas o en discontinuas según acuerden las partes contratantes, pero en ningún caso podrá ser inferior al mínimo establecido.

8.4. Respecto del régimen de descanso anual se establece:

El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- a) De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años;
- b) De veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10);
- c) De veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20);
- d) De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años;
- e) Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas;
- f) El trabajador, para tener derecho cada año a los beneficios establecidos por esta ley, deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo. A este efecto se computarán como hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicios. La licencia comenzará en día lunes o el siguiente hábil si aquél fuese feriado. Tratándose de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar al día siguiente a aquel en que el trabajador gozare del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquél fuese feriado;
- g) Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el apartado anterior de esta ley, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un (1) día de descanso por cada veinte (20)

días de trabajo efectivo, computable de acuerdo al artículo anterior;

- h) El empleador deberá conceder el goce de vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1° de octubre y el 30 de abril del año siguiente. La fecha de iniciación de las vacaciones deberá ser comunicada por escrito, con una anticipación no menor de cuarenta y cinco (45) días al trabajador, ello sin perjuicio de que las convenciones colectivas puedan instituir sistemas distintos acordes con las modalidades de cada actividad;
- i) Durante el período de vacaciones, cuando hubieren sido convenidas las prestaciones de habitación y alimentación a cargo del empleador, estas últimas podrán ser objeto de convenio entre las partes. No llegándose a un acuerdo entre las partes contratantes, el empleador, a su elección, podrá sustituir las referidas prestaciones, o una de ellas, por su equivalente en dinero;
- j) En caso de enfermedad del empleado, el empleador deberá abonar igualmente el salario acordado en los términos habituales;
- k) El empleado tendrá derecho a una habitación individual e higiénica.
En caso de que el empleado tenga hijos menores de edad, el empleador deberá proporcionar una segunda habitación en las mismas condiciones que la primera para uso de los mismos, en el caso de que el acuerdo sobre habitación incluya la presencia de dichos hijos;
- l) La alimentación del trabajador y, llegado el caso, de su familia, estará a cargo y será similar a la del empleador, siempre y cuando la misma reúna los requisitos nutricionales necesarios para una alimentación sana y suficiente. Por su parte, en ningún caso la prestación alimentaria podrá ser considerada como parte de la remuneración salarial del trabajador.

8.5. De la protección por maternidad.

- a) Prohibición de trabajar - conservación del empleo.
Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del

mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; 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 el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las 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 notificación a que se refiere el párrafo anterior. En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de la Ley de Contrato de Trabajo;

- b) Despido por causa del embarazo - presunción.
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 y medio (7 y ½) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar 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 182 de la Ley Contrato de Trabajo;
- c) Descansos diarios por lactancia.
Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de

media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado. En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan;

d) Del estado de excedencia.

Distintas situaciones - opción en favor de la mujer.

La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo y continuara residiendo en el lugar donde presta labores, podrá optar entre las siguientes situaciones:

- I. Continuar su trabajo en el domicilio, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.
- II. Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna por este inciso, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo. En tal caso, la compensación será equivalente al veinticinco por ciento (25 %) de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el artículo 245 de la LCT por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses.
- III. Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses. Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la mujer trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la casa particular o casa de familia, a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados. La mujer trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.
- IV. Lo normado en los incisos I) y II) del presente artículo es de aplicación para la madre en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo menor

de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación;

e) Reingreso.

El reintegro de la mujer trabajadora en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optara.

El empleador podrá disponerlo:

- I. En el cargo de la misma categoría que tenía al momento del alumbramiento o de la enfermedad del hijo.
- II. En un cargo o empleo superior o inferior al indicado, de común acuerdo con la mujer trabajadora.

Si no fuese admitida, será indemnizada como si se tratara de despido injustificado, salvo que el empleador demostrara la imposibilidad de reincorporarla, en cuyo caso la indemnización se limitará a la prevista en el artículo 183, inciso b) párrafo final LCT.

Los plazos de excedencia no se computarán como tiempo de servicio;

f) Opción tácita.

Si la mujer no se reincorporara a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por el artículo 177 de la LCT y no comunicara a su empleador dentro de las cuarenta y ocho (48) horas anteriores a la finalización de los mismos, que se acoge a los plazos de excedencia, se entenderá que opta por la percepción de la compensación establecida en el artículo 183 inciso b) LCT párrafo final.

El derecho que se reconoce a la mujer trabajadora en mérito a lo antes dispuesto no enerva los derechos que le corresponden a la misma por aplicación de otras normas.

8.6. Tareas penosas, peligrosas o insalubres - prohibición.

Queda prohibido ocupar a mujeres en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre.

La reglamentación determinará las situaciones comprendidas en esta prohibición.

8.7. Accidente o enfermedad.

En caso de accidente de trabajo o de enfermedad de una persona trabajadora comprendida en el presente título, si se comprueba ser su causa alguna de las tareas prohibidas a su respecto, o efectuada en condiciones que signifiquen in-

fracción a sus requisitos, se considerará por ese solo hecho al accidente o a la enfermedad como resultante de la acción u omisión del empleador, en los términos del artículo 1.072 y concordantes del Código Civil, sin admitirse prueba en contrario. Si el accidente o enfermedad obedecieren al hecho de encontrarse circunstancialmente el trabajador en un sitio de trabajo en el cual fuere ilícita o prohibida su presencia, sin conocimiento del empleador, éste podrá probar su falta de responsabilidad.

8.8. De los accidentes y enfermedades inculpables.

8.8.1. Plazo - remuneración.

Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviere carga de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador.

Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios, no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente. La suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuestas por el empleador no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos previstos, sea que aquélla se

dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado, o que estas circunstancias fuesen sobrevinientes.

8.8.2. Aviso al empleador.

El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no lo haga perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.

8.8.3. Control.

El trabajador está obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador.

8.8.4. Conservación del empleo.

Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviere en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de un (1) año contado desde el vencimiento de aquéllos. Vencido dicho plazo, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla. La extinción del contrato de trabajo en tal forma exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria.

8.8.5. Reincorporación.

Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración.

Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causa que no le fuere imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 LCT. Si estando en condiciones de hacerlo no le asignare tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle una indemnización igual a la establecida en el artículo 245 de la LCT.

Cuando de la enfermedad o accidente se derivara incapacidad absoluta para el trabajador, el empleador deberá abonarle

una indemnización de monto igual a la expresada en el artículo 245 de la LCT.

Este beneficio no es incompatible y se acumula con los que los estatutos especiales o convenios colectivos puedan disponer para tal supuesto.

8.8.6. Despido del trabajador.

Si el empleador despidiese al trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpa- ble, deberá abonar, además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquélla o a la fecha del alta, según demostración que hiciese el trabajador.

Art. 9° - *De la extinción del contrato de trabajo.*

De la extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes.

Formas y modalidades

9.1. Las partes, por mutuo acuerdo, podrán extinguir el contrato de trabajo. El acto deberá formalizarse mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo. Será nulo y sin valor el acto que se celebre sin la presencia personal del trabajador y los requisitos consignados precedentemente.

Justa causa

9.2. Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.

Comunicación - Invariabilidad de la causa de despido

9.3. El despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas.

Abandono del trabajo

9.4. El abandono del trabajo como acto de incumplimiento del trabajador sólo se confi-

gurará 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.

Indemnización por despido sin justa causa

9.5. En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) 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. Dicha base no podrá exceder el equivalente de tres (3) veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad.

Al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social le corresponderá fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo de Trabajo.

Para aquellos trabajadores excluidos del convenio colectivo de trabajo regirá el tope indemnizatorio establecido en el párrafo anterior. El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a un (1) mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el primer párrafo.

Despido indirecto

9.6. Cuando el trabajador hiciese denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en el artículo 9°. En el caso de que no se cumplieren con el previo aviso regirán los artículos 232 y 233 de la LCT.

De la extinción del contrato de trabajo por muerte del trabajador

Indemnización por antigüedad - Monto - Beneficiarios.

9.7. En caso de muerte del trabajador, las personas enumeradas en el artículo 38 del decreto ley 18.037/69 (t. o. 1974) tendrán derecho, mediante la sola acreditación del vínculo, en el orden y prelación allí establecido, a percibir una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de la LTC. A los efectos indicados, queda equiparada a la viuda, para cuando el trabajador fallecido fuere soltero o viudo, la mujer que hubiese vivido públicamente con el mismo, en aparente matrimonio, durante un mínimo de dos (2) años anteriores al fallecimiento.

Tratándose de un trabajador casado y presentándose la situación antes contemplada, igual derecho tendrá la mujer del trabajador cuando la esposa por su culpa o culpa de ambos estuviere divorciada o separada de hecho al momento de la muerte del causante, siempre que esta situación se hubiere mantenido durante los cinco (5) años anteriores al fallecimiento. Esta indemnización es independiente de la que se reconozca a los causahabientes del trabajador por la Ley de Accidentes de Trabajo, según el caso, y de cualquier otro beneficio que por las leyes, convenciones colectivas de trabajo, seguros, actos o contratos de previsión, les fuesen concedidos a los mismos en razón del fallecimiento del trabajador.

Del preaviso

9.8. El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto, indemnización además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador.

El preaviso, cuando las partes no lo fijen en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente: *a)* por el trabajador, de quince (15) días; *b)* por el empleador, un (1) mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de cinco (5) años y de dos (2) meses cuando fuere superior.

Indemnización sustitutiva

9.9. La parte que omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente deberá abonar a la otra una indemnización sustitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados en el acápite anterior.

Comienzo del plazo - Integración de la indemnización con los salarios del mes del despido

9.10. Los plazos del acápite 9.8 correrán a partir del día siguiente al de la notificación del preaviso. Cuando la extinción del contrato de trabajo dispuesta por el empleador se produzca sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización sustitutiva debida al trabajador se integrará con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en el que se produjera el despido.

Art. 10. – *De las personas que prestan labores de cuatro o más horas por día más de cuatro veces por semana.*

10.1. Se aplicará lo regulado por la presente ley con las siguientes excepciones artículo 8°, incisos 1, 2, 3 y el artículo 8°, 4, inciso k).

Art. 11. – *De las personas que prestan labores menos de cuatro horas por día.*

11.1. Las personas cuya actividad laboral se encuentra regida por esta ley dentro de esta categoría de menos de cuatro horas por día deberán cobrar como mínimo por hora de labor el proporcional de lo que cobra un asalariado que percibe el haber mínimo establecido por el Consejo de Servicio Doméstico del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

11.2. El costo de los viáticos que demande el traslado del trabajador hasta el domicilio del empleador estará a cargo de este último pero, en caso de despido, no será sujeto de indemnización.

11.3. La presente ley establece la obligatoriedad del pago de un sueldo anual complementario. El mismo se abonará en 2 veces, una el 30 de junio y el otro el 30 de diciembre de cada año.

11.4. Para calcular el monto del SAC se tomará el mejor mes trabajado, o sea el que acumule más carga horaria.

11.5. El régimen indemnizatorio se establece de la misma forma en que se calcula el sueldo anual complementario: se tomará el mejor mes trabajado, o sea el que acumule más carga horaria, sumado el SAC, y se multiplicará por la cantidad de años trabajados

Art. 12. – *Beneficios previsionales.*

12.1. En la presente ley quedan incluidos los beneficios previsionales que otorguen las leyes nacionales en la materia y las obligaciones a cargo del empleador.

Art. 13. – *Asignaciones familiares.*

En la presente ley quedarán incluidos los beneficios que las leyes específicas otorguen respecto de las asignaciones familiares y las obligaciones del empleador a su respecto, sin perjuicio de los mayores beneficios que otorguen los laudos y convenios colectivos de trabajo.

Art. 14. – *Autoridad de aplicación.*

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a través del Consejo de Servicio Doméstico será la autoridad de aplicación de la presente ley, en todas sus partes y a todos sus efectos.

Art.15. – *Aplicación supletoria.*

Para todos los supuestos no contemplados en la presente ley, será de aplicación supletoria la Ley de Contrato de Trabajo.

Art.16. – *Comuníquese al Poder Ejecutivo.*

Juan C. D. Gullo.

8

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

RÉGIMEN LEGAL DEL TRABAJO DOMÉSTICO

CAPÍTULO I

De la relación de trabajo doméstico

Artículo 1° – *Relación de trabajo doméstico.* Habrá relación de trabajo doméstico cuando una persona física preste servicios o ejecute tareas que consistan principalmente en labores de aseo, asistencia de personas u otras inherentes al hogar, en un inmueble destinado a vivienda y en forma habitual, en favor de otra que posea la facultad de dirigirla mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

Art. 2° – *Excepciones a la relación de empleo doméstico.* No constituyen relación de empleo doméstico:

1. La ejecución de las labores mencionadas en el artículo anterior por miembros de la familia del empleador.
2. La conducción de automóviles y demás tareas comprendidas en el régimen instituido por ley 12.867.
3. La ejecución de labores por médicos, odontólogos, bioquímicos, enfermeros y otros auxiliares de la medicina que realicen prácticas relacionadas con el arte de curar, aunque concurren diariamente al lugar de residencia del paciente.

Art. 3° – *Ley aplicable. Norma supletoria.* Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen la relación de trabajo doméstico o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de justicia social, los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.

Art. 4° – *Tipos de contrato de trabajo doméstico.* Los trabajadores domésticos pueden prestar servicios con o sin retiro de la casa. Son trabajadores domésticos sin retiro, aquellos que se encuentran obligados a vivir en el inmueble en el cual prestan servicios.

Art. 5° – *Edad mínima de trabajo de menores. Trabajadores familiares.* Las personas menores de 16 años de edad no podrán ser contratadas para el trabajo doméstico. Las personas menores de 18 años no podrán ser contratadas para el trabajo doméstico bajo la modalidad sin retiro.

Los hijos menores de edad que vivan con sus padres en el domicilio del dueño de casa no serán considerados como empleados en el servicio doméstico del inmueble, como tampoco los parientes ni las personas que compartan el alojamiento del trabajador doméstico, si no prestan servicios o ejecutan tareas personales en el inmueble del mismo empleador.

En caso de que se contratare conjuntamente a un matrimonio, o a padres con sus hijos, las remuneraciones deben ser convenidas en forma individual y abonadas separadamente.

CAPÍTULO II

Derechos y deberes de las partes

Art. 6° – *Obligaciones y derechos del trabajador.* Constituyen obligaciones de los trabajadores domésticos las que se describen a continuación:

1. Guardar respeto al empleador y las personas que constituyan su grupo familiar y a aquellas que concurren a la casa.
2. Cumplir las instrucciones de servicio que se le impartan.
3. Cuidar las cosas confiadas a su uso en el cumplimiento de sus tareas.
4. Mantener reserva en los asuntos de la casa de los cuales tuviere conocimiento en el ejercicio de sus funciones, guardando la inviolabilidad del secreto familiar en materia política, moral y religiosa.
5. Desempeñar sus funciones con celo y honestidad, dando cuenta de todo impedimento para realizarlas, siendo responsables del daño que causaren por dolo.

Art. 7° – El trabajador podrá considerarse despedido y con derecho al pago de la indemnización prevista en el presente estatuto, cuando recibiere malos tratos o injurias del empleador, sus familiares o convivientes, o en caso de incumplimiento del contrato por parte del principal.

Art. 8° – *Deber especial del empleador.* Sin perjuicio de las demás obligaciones previstas en la presente ley, el empleador debe al trabajador doméstico contratado bajo la modalidad sin retiro, habitación amueblada e higiénica y alimentación sana y suficiente.

CAPÍTULO III

Jornada de trabajo, descansos y licencias

Art. 9° – *Extensión de la jornada. Descanso diario.* El contrato de trabajo doméstico con retiro podrá pactarse a jornada parcial o completa, siendo esta última de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) semanales, garantizándose en ambos casos un descanso mínimo diario de doce (12) horas entre la conclusión de una jornada y el inicio de la próxima.

En cuanto a los trabajadores domésticos contratados bajo la modalidad sin retiro, gozarán de un descanso mínimo diario nocturno de nueve (9) horas consecutivas además de un descanso mínimo diario de tres (3) horas entre las actividades matutinas y vespertinas. Este descanso nocturno podrá ser interrumpido si mediaren causas graves o urgentes, en cuyo caso las horas ocupadas en exceso deberán compensarse con una cantidad

equivalente de descanso durante la jornada de trabajo inmediatamente siguiente.

Art. 10. – *Descanso hebdomadario*. Los trabajadores de servicio doméstico sin retiro gozarán de un descanso semanal de treinta y seis (36) horas desde la hora 12.00 del día sábado hasta la hora 00.00 del lunes inmediato siguiente, sin disminución de las remuneraciones.

Art. 11. – *Vacaciones*. Los trabajadores domésticos gozarán de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado, conforme a los criterios enumerados en el artículo 155 de la ley 20.744, por los siguientes plazos:

- a) Un día por cada veinte (20) trabajados, cuando la antigüedad al servicio del mismo empleador fuere inferior a seis (6) meses;
- b) Catorce (14) días corridos, cuando la antigüedad resulte superior a seis (6) meses y no exceda de cinco (5) años;
- c) Veintiún (21) días corridos, cuando la antigüedad fuere superior a cinco (5) años y no exceda de diez (10);
- d) Veintiocho (28) días corridos, cuando la antigüedad fuera superior a diez (10) años y no exceda de veinte (20);
- e) Treinta y cinco (35) días corridos, cuando la antigüedad fuera superior a veinte (20) años.

Durante el período de vacaciones, las prestaciones de habitación y manutención a cargo del empleador podrán ser objeto de negociación entre las partes. Si éstas no arribaren a un acuerdo al respecto, el empleador podrá sustituir las mismas por el pago oportuno de su equivalente en dinero.

El empleador tendrá el derecho de fijar la fecha de las vacaciones del trabajador, debiendo dar aviso al empleado con veinte (20) días de anticipación.

Art. 12. – *Licencia por enfermedad*. Los trabajadores del servicio doméstico gozarán de una licencia paga por enfermedad de hasta sesenta días en el año, a contar de la fecha de su ingreso, debiendo el empleador velar porque el empleado reciba la atención médica necesaria, que estará a su cargo.

Art. 13. – *Licencia por culto*. Los trabajadores domésticos contratados bajo la modalidad sin retiro, gozarán de una licencia semanal de noventa (90) minutos para asistir a los servicios de su culto.

Art. 14. – *Licencia por maternidad*. La mujer trabajadora que espera familia, goza una licencia por maternidad en las condiciones y plazos que fija la ley de contrato de trabajo. El despido de la mujer trabajadora, a partir del momento en que notificó su embarazo y hasta el vencimiento de la licencia por maternidad obliga al empleador a abonar, además de las indemnizaciones normales, otra similar a los salarios que aquélla hubiere percibido hasta el vencimiento de la licencia por maternidad. Todo despido producido dentro del lapso de siete meses y medio anteriores y posteriores a la fecha de

nacimiento del hijo, se presume que ha sido por causa de la maternidad y da derecho, además de las otras indemnizaciones, a percibir una especial equivalente a doce veces el importe del último sueldo.

La trabajadora madre de un lactante tiene derecho a gozar de una licencia diaria durante la jornada de trabajo, por un lapso no superior a un año desde la fecha de nacimiento.

Art. 15. – *Licencia diaria por estudios*. El trabajador doméstico contratado bajo la modalidad sin retiro que cursare estudios primarios o correspondientes al inciso b) del artículo 10 de la ley 24.195 (educación general básica), tiene derecho a una licencia diaria que permita suficientemente su asistencia regular al establecimiento educativo así como su traslado desde y hasta el domicilio donde ejecute su prestación.

Del mismo modo, el trabajador doméstico contratado bajo la modalidad con retiro que se encontrare en la misma situación deberá gozar de una distribución de la jornada que no entorpezca su concurrencia regular a un centro de estudios.

CAPÍTULO IV

De la remuneración del trabajador doméstico

Art. 16. – *Salario mínimo vital y móvil*. La remuneración del trabajador doméstico sin retiro y con retiro a jornada completa, no podrá ser inferior al salario mínimo vital fijado de conformidad con el procedimiento de la Ley de Contrato de Trabajo para los trabajadores dependientes amparados por dicho régimen.

Este salario mínimo vital debido al trabajador doméstico tendrá carácter de inembargable. La provisión de habitación amueblada e higiénica y alimentación sana y suficiente constituyen formas de la remuneración obligada del empleador al trabajador doméstico contratado bajo la modalidad sin retiro y sin integrar estos rubros el mencionado salario mínimo vital.

Art. 17. – *Sueldo anual complementario*. Todo trabajador doméstico tendrá derecho a percibir en los meses de junio y diciembre de cada año, una suma equivalente a la sexta parte de las remuneraciones devengadas en cada semestre efectivamente laborado.

Cuando el contrato de trabajo doméstico fuera extinguido por cualquiera de las partes, el trabajador tendrá derecho a percibir la proporción correspondiente a los días efectivamente trabajados en el semestre en que se produjera el distracto.

CAPÍTULO V

De la registración del trabajo doméstico

Art. 18. – *Sistema de registro simplificado*. Encomiéndase al Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la elaboración y organización de un sistema de registro simplificado de las relaciones de trabajo doméstico dentro del tér-

mino de noventa (90) días de la promulgación de la presente ley.

Art. 19. – *Libreta del trabajador doméstico.* Todos los trabajadores comprendidos en el presente estatuto deberán poseer una libreta de trabajo, que extenderá sin cargo la autoridad de aplicación.

Dicho instrumento contendrá el texto completo de esta ley y sus reglamentaciones, los datos de identificación personal (nombre y apellido, edad, sexo, domicilio), foto carnet y clave única de identificación laboral (CUIL) del titular; el nombre de la empleadora.

La fecha de inicio de la relación laboral, categoría que cumple y domicilio donde se cumplen las tareas. Deberá ser suscrita por el trabajador y su empleadora al comienzo y finalización de la relación laboral.

La libreta de trabajo se otorgará previo registro del trabajador ante la autoridad de aplicación laboral.

Art. 20. – *Responsabilidad por incumplimiento.* La falta de registro de la relación de trabajo doméstico o la omisión de otorgamiento de la libreta por incumplimientos o razones imputables a la empleadora, darán lugar a la presunción favorable a las afirmaciones del trabajador doméstico o sus causahabientes acerca de los hechos y circunstancias que debieron haberse consignado en la documentación correspondiente.

CAPÍTULO VI

De los beneficios de la seguridad social

Art. 21. – Los trabajadores comprendidos por el presente régimen quedan incorporados a los regímenes instituidos por las leyes 24.241, 24.714, 23.660 y 24.557, bajo las condiciones establecidas en el presente estatuto.

El Poder Ejecutivo nacional fijará las alícuotas de los aportes y contribuciones que deberán cotizar los trabajadores y sus empleadores, así como las demás condiciones necesarias para acceder a los beneficios de los respectivos sistemas enumerados en el párrafo precedente.

CAPÍTULO VII

De la extinción del contrato de trabajo doméstico

Art. 22. – *Preaviso.* El contrato de trabajo, no podrá ser disuelto por voluntad de ninguna de las partes sin previo aviso de quince (15) días, en el caso del trabajador. Si el distracto fuere dispuesto por el empleador, éste deberá comunicar su intención con una anticipación no menor de quince (15) días, cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo menor de 5 años, ni de treinta (30) días, cuando la antigüedad del trabajador fuere superior. Durante el curso del preaviso el trabajador gozará de dos (2) horas hábiles diarias para buscar nueva ocupación sin desmedro de sus tareas esenciales.

Si el contrato fuera disuelto por voluntad del empleador, los plazos señalados en este artículo podrán ser reemplazados por el pago de la retribución que corresponde a uno u otro período, en cuyo caso los trabajadores sin retiro deberán desocupar y entregar en perfectas condiciones de higiene la habitación, los muebles y elementos que se le hubieran facilitado, en un plazo de setenta y dos (72) horas.

Art. 23. – *Indemnización por despido.* En el caso de disolución del contrato por voluntad del empleador y cuando el trabajador doméstico tuviere una antigüedad mayor a treinta (30) días continuos de servicios, deberá abonársele una indemnización por despido equivalente a un (1) mes del sueldo por cada año de servicio o fracción superior a tres meses, tomando como base la mejor remuneración mensual normal y habitual percibida durante el último año o el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

Dicha base de cálculo no podrá exceder de la suma equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo vital mensual determinado conforme al artículo 14 del presente estatuto.

El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a dos (2) meses de sueldo calculados sobre la base del sistema establecido en el primer párrafo.

Art. 24. – *Del despido con justa causa.* El empleador se encuentra facultado a disolver el vínculo laboral sin obligación de indemnizar al trabajador en caso de incumplimiento de las obligaciones señaladas en el presente estatuto por negligencia grave de éste, que impliquen injurias contra la seguridad, el honor o los intereses del empleador o su familia, así como si el trabajador sin retiro incurriere en vida deshonestas, desaseo personal o incumplimientos graves o reiterados de las prestaciones que constituyen el objeto principal del contrato.

CAPÍTULO VIII

Aspectos procesales derivados de la relación de trabajo doméstico

Art. 25. – *Prescripción.* Serán aplicables los plazos de prescripción de las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales y colectivas en el trabajo doméstico, establecidos en los artículos 256 y 257 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976).

Art. 26. – *Competencia.* Serán de competencia de la justicia nacional del trabajo los conflictos individuales que deriven de las relaciones de trabajo regladas por la presente ley.

Art. 27. – Las partidas presupuestarias correspondientes al Consejo del Trabajo Doméstico correspondientes al presente año de ejercicio fiscal serán reasignadas al Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social (Sidityss).

Art. 28. – Deróganse el decreto ley 326/1956 y su decreto reglamentario 7.979/56. Deróganse, asimismo,

los artículos 1.624, 1.625 y 4.035, inciso 5, del Código Civil.

Art. 29. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Claudio R. Lozano. – Alcira S. Argumedo. –
Nora G. Iturraspe.*

9

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1°.– Incorpórense los artículos 4° bis y 4° ter al decreto ley 326/56, los que quedarán redactados de la siguiente manera:

Artículo 4° bis: Licencia por maternidad.

- a) Todas las mujeres empleadas en el servicio doméstico que tengan más de tres (3) meses de antigüedad en su empleo, tienen derecho a una licencia de noventa (90) días corridos por parto, debiendo notificar al empleador con la suficiente antelación, mediante certificado médico, la fecha probable de aquél. De esta licencia se hace uso en dos (2) períodos iguales, uno anterior y otro posterior al parto. Sin embargo, acreditando autorización médica, pueden solicitar la reducción del período previo, en cuyo caso se extiende proporcionalmente el período posterior. Este criterio se aplica también cuando el parto se adelante respecto de la fecha probable del mismo. La mujer tendrá derecho a la licencia posterior al parto en toda la extensión prevista en este artículo, aun cuando su hijo/a naciera sin vida.

Durante el período de licencia establecido en el párrafo anterior, las empleadas percibirán una asignación por maternidad que consistirá en el pago de una suma igual a la remuneración que hubieran debido percibir en su empleo. Dicha asignación será financiada por el Estado nacional a través de la Administración Nacional para la Seguridad Social;

- b) Garantízase a toda mujer durante la gestación y hasta siete meses y medio posteriores a la fecha del parto, el derecho a la estabilidad en el empleo doméstico. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la empleada practique la notificación a que se refiere el inciso que antecede. El despido efectuado por el empleador durante este período, dará lugar al pago de una indemnización equivalente a doce (12) meses de sueldo, sin perjuicio de las restantes indemnizaciones que pudieren corresponder.

Salvo prueba en contrario, se presume que el despido de la mujer dispuesto durante este período, obedece a razones de maternidad o embarazo;

- c) Vencido el período de licencia establecido en el inciso a) del presente artículo e inmediatamente después de transcurrido el mismo, la mujer tiene derecho a una licencia extraordinaria sin goce de haberes por un plazo máximo de noventa (90) días corridos. Para poder gozar de tal beneficio, debe notificar fehacientemente al empleador con una antelación no menor a diez (10) días.

Artículo 4° ter: Licencia por matrimonio.

- a) Todas las personas empleadas en el servicio doméstico con más de tres (3) meses de antigüedad, tienen derecho a una licencia con goce de haberes de diez (10) días corridos a partir de la fecha de casamiento, debiendo notificar fehacientemente al empleador con una antelación no menor a un (1) mes y acreditar tal circunstancia mediante partida de matrimonio.
- b) Garantízase a todos los empleados indicados en el inciso que antecede, el derecho a la estabilidad en el empleo doméstico dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posterioridad a los plazos señalados. El despido efectuado por el empleador durante este período, dará lugar al pago de una indemnización equivalente a doce (12) meses de sueldo, sin perjuicio de las restantes indemnizaciones que pudieren corresponder.

Salvo prueba en contrario, se presume que el despido dispuesto durante este período, obedece a razones del matrimonio.

Art. 2° – Incorpórese el artículo 3° bis al título VIII, “Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico”, de la ley 25.239 y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 3° bis. A los fines de la financiación prevista en el artículo 4 bis a) del decreto ley 326/56, los dadores de trabajo de los empleados definidos en el artículo 1°, deberán ingresar la suma mensual de \$ 15 (pesos quince) en concepto de seguro de asignación por maternidad.

Art. 3° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Silvia C. Majdalani.