

SESIONES ORDINARIAS

2013

ORDEN DEL DÍA N° 1868

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

Impreso el día 12 de marzo de 2013

Término del artículo 113: 21 de marzo de 2013

SUMARIO: Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Aceptación de las modificaciones introducidas por el Honorable Senado.

1. (1-P.E.-2010.)
2. (186-D.-2009.)¹
3. (1.464-D.-2009.)¹
4. (1.941-D.-2009.)
5. (4.193-D.-2009.)
6. (5.374-D.-2009.)
7. (696-D.-2010.)
8. (1.026-D.-2010.)
9. (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 las modificaciones introducidas por el Honorable Senado en el proyecto de ley que le fuera pasado en revisión sobre creación de un Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares; y, por las razones expuestas en el informe que se acompaña y las que dará el miembro informante, aconsejan su aceptación.

Sala de las comisiones, 12 de marzo de 2013.

Héctor P. Recalde. – Silvia L. Risko. – Carmen R. Nebreda. – Cecilia I. Arena. – Julián M. Obiglio. – Mara Brawer. – Claudia M. Rucci. – Juan F. Moyano. – Mariana A. Beaute. – Eduardo P. Amadeo. – María del Carmen Bianchi. – Remo G. Carlotto. – María E. P. Chieno. – Alicia M. Ciciliani. – Oscar R. Currién. – Edgardo F. Depetri. – Juliana Di Tullio. – Carlos

E. Gdansky. – Nancy S. González. – Julio R. Ledesma. – Stella Maris Leverberg. – María V. Linares. – Mayra S. Mendoza. – Roberto M. Mouillerón. – Juan M. Pais. – Mirta A. Pastoriza. – Horacio PietragalLa Corti. – Francisco O. Plaini. – Liliana M. Ríos. – Roberto R. Robledo. – Eduardo Santín. – Adela R. Segarra. – Silvia R. Simoncini. – Margarita R. Stolbizer. – María L. Storani. – Walter M. Santillán.

En disidencia parcial:

Miguel Á. Giubergia. – Daniel R. Kroneberger. – Luis F. Sacca.

Buenos Aires, 28 de noviembre de 2012.

Al señor presidente de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación.

Tengo el honor de dirigirme al señor presidente, a fin de comunicarle que el Honorable Senado, en la fecha, ha considerado el proyecto de ley en revisión sobre Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, y ha tenido a bien aprobarlo de la siguiente forma:

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 emplea-

¹ Reproducido.

das por el trabajo que presten en las casas particulares o en el ámbito de la vida familiar y que no importe para el empleador lucro o beneficio económico directo, cualquiera fuere la cantidad de horas diarias o de jornadas semanales en que sean ocupados para tales labores.

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

Se establecen las siguientes modalidades de prestación:

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

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 con el personal de casas particulares y que no presten servicios de igual naturaleza para el mismo empleador;
- f) Las personas que además de realizar tareas de índole 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;

- g) Las personas empleadas por consorcios de propietarios conforme la ley 13.512, por clubes de campo, barrios privados u otros sistemas de condominio, para la realización de las tareas descriptas en el artículo 2° de la presente ley, en las respectivas unidades funcionales.

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 celebrado a prueba durante los primeros treinta (30) días de su vigencia respecto del personal sin retiro; y durante los primeros quince (15) días de trabajo 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/o 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 serán fijadas inicialmente por la autoridad de aplicación hasta tanto sean establecidas por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares o mediante convenio colectivo de trabajo.

TÍTULO II

De la prohibición del trabajo infantil y de la protección del trabajo adolescente

Art. 9° – *Personas menores de dieciséis (16) años. Prohibición de su empleo*. Queda prohibida la contratación de personas menores de dieciséis (16) años.

Art. 10. – *Trabajo de adolescentes. Certificado de aptitud física*. 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, como así también la acreditación de los reconocimientos médicos periódicos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Art. 11. – *Jornada de trabajo.* La jornada de trabajo de los adolescentes 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.

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

Art. 13. – *Prohibición de empleo de trabajadores de dieciséis (16) y diecisiete (17) años. Modalidad sin retiro.* En ningún caso se podrá contratar a adolescentes que tengan dieciséis (16) o diecisiete (17) años bajo la modalidad prevista por el artículo 1°, inciso a), de la presente ley.

TÍTULO III

Deberes y derechos de las partes

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

14.1. *Derechos del personal.* El personal comprendido por el presente régimen tendrá los siguientes derechos:

- a) Jornada de trabajo que no podrá exceder de ocho (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) Ropa y elementos de trabajo que deberán ser provistos por el empleador;
- d) Alimentación sana, suficiente y que asegure la perfecta nutrición del personal. Dicha alimentación comprenderá: desayuno, almuerzo, merienda y cena, las que en cada caso deberán brindarse en función de la modalidad de prestación contratada y la duración de la jornada;
- e) Obligación por parte del empleador de contratar a favor del personal un seguro por los riesgos del trabajo, según lo disponga la normativa específica en la materia y conforme lo establecido en el artículo 74 de la presente ley;
- f) En el caso del personal con retiro que se desempeñe para un mismo empleador, entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas.

14.2. *Deberes del personal.* El personal comprendido en el presente régimen tendrá los siguientes deberes:

- a) Cumplir las instrucciones de servicio que se le impartan;
- b) Cuidar las cosas confiadas a su vigilancia y diligencia;
- c) Observar prescindencia y reserva en los asuntos de la casa de los que tuviere conocimiento en el ejercicio de sus funciones;
- d) Preservar la inviolabilidad del secreto personal y familiar en materia política, moral, religiosa y en las demás cuestiones que hagan a la vida privada e intimidad de quienes habitan la casa en la que prestan servicios;
- e) Desempeñar sus funciones con diligencia y colaboración.

Art. 15. – *Personal sin retiro.* 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 que no admitan demora para su atención.

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

- b) Descanso diario de tres (3) horas continuas entre las tareas matutinas y vespertinas, lapso dentro del cual quedará comprendido el tiempo necesario para el almuerzo;
- c) Habitación amueblada e higiénica y con destino exclusivo para el personal conforme las condiciones que determine la autoridad de aplicación o la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares.

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

TÍTULO IV

Documentación del empleada/o

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

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

TÍTULO V

Remuneración

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

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

Art. 19. – *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 fuera convenido.

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

Art. 21. – *Recibos. Contenido.* El recibo de pago deberá contener, como mínimo, las siguientes enunciaciões:

- a) Nombres y apellido del empleador, su domicilio y su identificación tributaria;
- b) Nombres y apellido del personal dependiente y su calificación profesional;
- c) Todo tipo de remuneración que perciba, con indicación sustancial del modo para su determinación;
- d) Total bruto de la remuneración básica y de los demás componentes remuneratorios. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas y el lapso al que corresponden, con expresión también del monto global abonado;
- e) Detalle e importe de las retenciones que legal o convencionalmente correspondan;
- f) Importe neto percibido, expresado en números y letras;

g) Constancia de la recepción de un ejemplar del recibo por el personal dependiente;

h) Fecha de ingreso y tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago;

i) Lugar y fecha del pago real y efectivo de la remuneración a la empleada/o.

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

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

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

Art. 22. – *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. 23. – *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. 24. – *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. 25. – *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 ciento por ciento (100 %) en días sábados después de las trece (13) horas, en días domingo y feriados.

TÍTULO VI

Sueldo anual complementario

Art. 26. – *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. 27. – *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. 28. – *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

CAPÍTULO I

De las vacaciones

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

- a) Catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera mayor de seis (6) meses y no exceda de cinco (5) años;
- b) Veintiún (21) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a cinco (5) años y no exceda de diez (10) años;
- c) Veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a diez (10) años y no exceda de veinte (20) años;
- d) 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 la trabajadora/or al treinta y uno (31) de diciembre del año al que correspondan las mismas.

Art. 30. – *Requisitos para su goce. Comienzo de la licencia.* Para tener derecho cada año al período de licencia establecido precedentemente, la trabajadora/or deberá haber prestado servicios durante seis meses del año calendario o aniversario respectivo con la regularidad propia del tiempo diario y semanal de trabajo correspondiente a la modalidad de prestación contratada. En su defecto, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un día de descanso por cada 20 días de trabajo efectivo, que serán gozados en días corridos.

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

Art. 31. – *Época de otorgamiento.* El empleador tendrá derecho a fijar las fechas de vacaciones debien-

do dar aviso a la empleada/do con veinte (20) días de anticipación. Las vacaciones se otorgarán entre el primero de noviembre y el treinta de marzo de cada año, pudiendo fraccionarse a pedido de la empleada/o para su goce en otras épocas del año, en tanto se garantice un período continuo de licencia no inferior a dos tercios de la que le corresponda conforme su antigüedad.

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

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

- i) Cuando la empleada/o, decida hacer uso de la licencia anual ausentándose del domicilio de trabajo.
- ii) Cuando el empleador decida que durante la licencia anual ordinaria, la empleada/o no permanezca en el domicilio de trabajo.

Art. 33. – *Omisión del otorgamiento.* 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.

CAPÍTULO II

De los accidentes y enfermedades inculpables

Art. 34. – *Plazo.* Cada enfermedad o accidente inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho de la trabajadora/or a percibir su remuneración durante un período de hasta tres (3) meses al año, si la antigüedad en el servicio fuera menor de cinco (5) años y de seis (6) meses si fuera mayor.

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

Art. 36. – *Aviso al empleador.* La empleada/o, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la

enfermedad o accidente inculpable y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitada de concurrir a prestar servicios por alguna de esas causas o en la primera oportunidad que le fuere posible hacerlo.

Art. 37. – *Remuneración.* 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, decisión del empleador o resolución de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP).

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

CAPÍTULO III

De las licencias especiales

Art. 38. – *Clases.* 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 maternidad, conforme lo dispuesto en el artículo 39 de esta ley;
- c) Por matrimonio, diez (10) días corridos;
- d) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente, de hijos o de padres, tres (3) días corridos;
- e) Por fallecimiento de hermano, un (1) día;
- f) 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.

Tendrán derecho al goce de la licencia completa prevista en este inciso, quienes, como mínimo, presten servicios en forma normal y regular por espacio de dieciseis (16) o más horas semanales. En los demás casos, la licencia será proporcional al tiempo de trabajo semanal de la empleada/o.

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

TÍTULO VIII

Protección de la maternidad y del matrimonio. Estabilidad. Licencia

Art. 39. – *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, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto o requerir su comprobación por un médico del empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados y gozará de las asignaciones que le confieran los sistemas de la seguridad social que le garantizarán la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las condiciones, exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

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

Art. 40. – *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 en forma el hecho del embarazo, así como, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo siguiente. Igual presunción regirá e idéntico derecho asistirá a la empleada en los casos de interrupción del embarazo o de nacimiento sin vida.

Art. 41. – *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 empleada/o cuando fuera despedida por causa de matrimonio.

Se considerará que el despido responde a la causa de matrimonio cuando fuese dispuesto por el empleador sin invocación de causa o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres (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. 42. – *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/o por su antigüedad en el empleo. El preaviso deberá darse con la anticipación siguiente:

- a) Por la empleada/o 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. 43. – *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. 44. – *Plazo. Integración del mes de despido.* Los plazos a que se refiere el artículo 42, correrán a partir del primer día del mes siguiente al de la notificación del preaviso. En caso de que el empleador dispusiese el despido sin preaviso y en fecha que no fuere la del último día del mes, la indemnización sustitutiva del preaviso se integrará además con una suma equivalente a los salarios que hubiere debido abonar hasta la finalización del mes en que se produjo el despido.

Art. 45. – *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 comparezca con lo esencial de las tareas.

TÍTULO X

Extinción del contrato de trabajo

Art. 46. – *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 o judicial del trabajo. Los despachos telegráficos y misivas de renuncia serán expedidos por las oficinas de correo en forma gratuita, requiriéndose la presencia personal del remitente y la justificación de su identidad;

- c) Por muerte de la empleada/o. En caso de muerte del trabajadora/or, sus causahabientes en el orden y prelación establecidos por el ordenamiento previsional vigente tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente al cincuenta por ciento (50 %) de la establecida en el artículo 48.

Esta indemnización es independiente de la que se le reconozca a los causahabientes en función de otros regímenes normativos, en razón del fallecimiento de la empleada/o;

- d) Por jubilación de la empleada/o. En tal caso se aplicará lo dispuesto en los 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. El personal tendrá derecho a percibir el cincuenta por ciento (50 %) de la indemnización prevista en el artículo 48. 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 y convencionales la antigüedad adquirida en la relación preexistente y las restantes condiciones de trabajo;
- f) Por muerte de la persona cuya asistencia personal o acompañamiento hubiera motivado la contratación, en cuyo caso, será de aplicación lo dispuesto en el inciso e) del presente artículo;
- g) Por despido dispuesto por el empleador sin expresión de causa o sin justificación;
- h) Por denuncia del contrato de trabajo con justa causa efectuada por la dependiente o por el empleador, en los casos de inobservancia de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria grave que no consientan la prosecución de la relación;
- i) Por abandono de trabajo. El abandono del trabajo como acto de incumplimiento de la empleada/o sólo se configurará previa constitución en mora, mediante intimación hecha en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso y que nunca podrá entenderse inferior a dos (2) días hábiles;

j) Incapacitación permanente y definitiva. Cuando la extinción del contrato de trabajo obedezca 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.

Art. 47. – *Obligación de desocupar el inmueble.* 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 XI

Indemnización por antigüedad

Art. 48. – *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. 49. – *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 43, 44 y 48 de esta ley.

Art. 50. – *Agravamiento por ausencia y/o deficiencia en la registración.* La indemnización prevista por el artículo 48 de esta ley, o las que en el futuro la 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

Tribunal del Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Régimen procesal

Art. 51. – *Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Sustitución.* Sustitúyase 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, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, que será el organismo competente

para entender en los conflictos que se deriven de las relaciones de trabajo regladas por la presente ley que se hayan desenvuelto en el ámbito de la Capital Federal.

Art. 52. – *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. 53. – *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.

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

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

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

- a) El empleador podrá hacerse representar, salvo para la prueba confesional, por cualquier persona mayor de edad y mediante simple acta poder otorgada ante el Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. La trabajadora/or podrá designar letrados apoderados mediante simple acta poder otorgada ante el tribunal, para que ejerzan su representación, tanto en la instancia jurisdiccional administrativa como en la judicial;
- b) Deducida la demanda, se citará en forma inmediata a las partes a una audiencia a fin de arribar a una solución conciliatoria. En caso de no ser posible el avenimiento, en dicho acto el demandado deberá contestar la demanda interpuesta y ofrecer la prueba de que intente valerse, oportunidad en la que también la tra-

bajadora/or accionante podrá ofrecer o ampliar la prueba ya ofrecida;

- c) En todo momento deberá instarse a la conciliación entre las partes, tanto antes como después de la recepción de las pruebas ofrecidas. Serán admitidas todas las medidas de prueba establecidas en la ley 18.345, salvo las que por su naturaleza desvirtúen el sumario del procedimiento o no sean compatibles con las características peculiares de esta relación de empleo;
- d) El presidente del tribunal podrá en cualquier estado del proceso decretar las medidas de prueba que estime conveniente, reiterar gestiones conciliatorias y subsanar cualquier falencia procesal que advierta, sin perjuicio de lo que oportunamente pueda resolver el juez que intervenga con motivo del recurso de apelación que se interponga contra la resolución definitiva.

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

Art. 56. – *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. 57. – *Sustanciación y resolución del recurso.* Recibidas las actuaciones, el juez nacional de primera instancia del trabajo que resultare sorteado correrá traslado de los agravios a la contraparte por el plazo de tres (3) días, debiendo asimismo convocar a las partes a una audiencia de conciliación. En caso de no lograrse una solución conciliatoria, previa intervención del Ministerio Público, dictará sentencia en un plazo no mayor de veinte (20) días, salvo que dispusiera de oficio medidas para mejor proveer, en cuyo caso el plazo antedicho se suspenderá hasta que se sustenten las pruebas ordenadas.

Art. 58. – *Determinación y ejecución de deudas con la seguridad social.* Si por resolución o sentencia firme se determinara que la relación laboral al momento del despido no estaba registrada o lo hubiese estado de modo deficiente, o si de cualquier otro modo se apreciara que el empleador hubiera omitido ingresar en los

organismos pertinentes los aportes o las contribuciones correspondientes a los distintos sistemas de la seguridad social, el presidente del tribunal o el secretario del juzgado interviniente deberán remitir los autos a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) a efectos de la determinación y ejecución de la deuda que por aquellos conceptos se hubiera generado. Para hacer efectiva esa remisión deberá emitir los testimonios y certificaciones necesarios que permitan la continuación del procedimiento de ejecución hasta la efectiva satisfacción de los créditos deferidos en condena.

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

Art. 59. – *Trámite de ejecución. Órgano competente.* 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. 60. – *Aplicación supletoria.* La ley 18.345 y sus modificatorias serán de aplicación supletoria, en todo cuanto concuerden con la lógica y espíritu de la presente ley.

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

TÍTULO XIII

Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares

Art. 62. – *Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares. Integración.* La Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) será el órgano normativo propio de este régimen legal, la cual estará integrada por representantes titulares y suplentes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; del Ministerio de Desarrollo Social; del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas; de los empleadores y de las trabajadoras/es; cuyo número será fijado por la autoridad de aplicación.

La presidencia de la Comisión se encontrará a cargo de uno (1) de los representantes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. En caso de empate en las respectivas votaciones, el presidente tendrá doble voto.

Art. 63. – *Sede. Asistencia.* El organismo actuará y funcionará en sede del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, pudiendo constituirse en cualquier

lugar del país cuando las circunstancias o las funciones específicas así lo requieran.

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

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

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

Art. 65. – *Duración en las funciones.* Los integrantes de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) durarán dos (2) años en sus funciones, pudiendo ser renovados sus mandatos a propuesta de cada sector.

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

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

- a) Dictar su reglamento interno y organizar su funcionamiento;
- b) Constituir comisiones asesoras regionales, dictar su reglamento interno, organizar su funcionamiento determinando sus respectivas jurisdicciones conforme las características sociales, culturales y económicas de cada zona, fijando sus atribuciones en materia de determinación de salarios, categorías profesionales, condiciones de trabajo y demás prestaciones a cargo del empleador;
- c) Fijar las remuneraciones mínimas y establecer las categorías de las/los trabajadoras/es que se desempeñen en cada tipo de tarea, determinando sus características, modalidades especiales, condiciones generales de trabajo; y para la modalidad sin retiro la distribución de las pausas y descansos;
- d) Dictar normas sobre las condiciones mínimas a las que deberán ajustarse las prestaciones de alimentación y vivienda a cargo del empleador, en caso de corresponder, teniendo en consideración las pautas de la presente ley y las características de cada región;
- e) Promover el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo del personal del presente régimen;

- f) Interpretar y aclarar las resoluciones que se dicten en cumplimiento de esta ley, cuando fuese menester;
- g) Asesorar a los organismos nacionales, provinciales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, municipales o autárquicos que lo solicitaren;
- h) Solicitar de las reparticiones nacionales, provinciales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, municipales o entes autárquicos, los estudios técnicos, económicos y sociales vinculados al objeto de la presente ley y sus reglamentaciones;
- i) Celebrar acuerdos de cooperación con entidades públicas y privadas, tanto nacionales como internacionales;
- j) Realizar acciones de capacitación, en particular, en beneficio de las representaciones de trabajadoras/es y empleadores que actúen en el ámbito de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) y para la difusión de la normativa contemplada en la presente ley.

TÍTULO XIV

Disposiciones finales y complementarias

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

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

Art. 69. – *Prescripción. 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, con excepción de los que se efectúen en el marco del proceso conciliatorio previsto en el artículo 53 de esta ley que suspenderá el curso de la misma por el tiempo máximo otorgado al conciliador actuante para lograr su cometido.

Art. 70. – *Actualización. 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.

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

Art. 72. – *Sustituciones. Exclusión. Aplicación.*

a) Sustitúyase el texto del inciso b) del artículo 2° del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por la ley 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;

b) Sustitúyese el texto del artículo 2° de la ley 24.714 y sus modificatorias que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 2°: Las empleadas/os del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares se encuentran incluidas en el inciso c) del artículo 1°, siendo beneficiarias de la asignación por embarazo para protección social y de la asignación universal por hijo para protección social, quedando excluidas de los incisos a) y b) del citado artículo con excepción del derecho a la percepción de la asignación por maternidad establecida por el inciso e) del artículo 6° de la presente ley.

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

Facúltase a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) para establecer las alícuotas correspondientes para el financiamiento de la asignación familiar por maternidad correspondiente a las empleadas del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares;

c) Modifíquese el último párrafo del artículo 3° de la ley 24.714, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Quedan excluidos del beneficio previsto en el artículo 1°, inciso c) de la presente los trabajadores que se desempeñen en la economía informal, que perciban una remunera-

ción superior al salario mínimo, vital y móvil;

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

e) Las empleadas o empleados del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares se encuentran comprendidos en el Régimen Especial de Seguridad Social instituido por el título XVIII de la ley 25.239. Facúltase a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) a modificar las contribuciones y aportes previsionales y de obra social previstos en el título XVIII de la ley 25.239.

Art. 73. – *Agravamiento indemnizatorio. Adecuación.* A los efectos de lo dispuesto por el artículo 50 y para las relaciones iniciadas con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley los empleadores gozarán de un plazo de ciento ochenta (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 antes citado.

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

Art. 75. – *Derogación.* Derógase el decreto ley 326/56 y sus modificatorios, el decreto 7.979/56 y sus modificatorios y el decreto 14.785/57.

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

Art. 77. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

AMADO BOUDOU.

Juan Estrada.

INFORME

Honorable Cámara:

Las comisiones de Legislación del Trabajo y de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia han considerado las modificaciones introducidas por el Honorable Senado en el proyecto de ley que le fuera pasado en revisión sobre creación de un Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Luego de su estudio resuelven despacharlo favorablemente.

Héctor P. Recalde.

ANTECEDENTE

Buenos Aires, 16 de marzo de 2011.

Al señor presidente del Honorable Senado.

Tengo el honor de dirigirme al señor presidente, comunicándole que esta Honorable Cámara ha sancionado, en sesión de la fecha, el 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.

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

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.

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, las cuales serán diurnas y con retiro.

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 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 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 1° de noviembre y el 31 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 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 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 no la hubiere practicado, el personal podrá hacer uso de ese derecho previa notificación fehaciente de ello y de modo tal que la licencia concluya antes del 31 de mayo.

- 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.

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, 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 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 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.* 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 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 suscrita por aquél, pudiendo el empleador exigir la certificación de la fir-

ma. 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 ciento 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, requirién-

- dose 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–. Los/as trabajadores/as tienen derecho a percibir las asignaciones previstas en el artículo 6° de la ley 24.714.

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 empleados 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. – *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. 46. – *Derogación.* Derógase el decreto ley 326/56 y sus modificatorios y los decretos 7.979/56 y sus modificatorios y 14.785/57.

Art. 47. – *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. 48. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.
Dios guarde al señor presidente.

EDUARDO FELLNER.
Enrique Hidalgo.