



H. Cámara de Diputados de la Nación

Presidencia

1-PE-10, 186, 1464,
1941, 4193 y 5374-D-09,
696, 1026 y 3188-D-10
OD 872

Buenos Aires, 16 de marzo de 2011

Señor Presidente del H. Senado.

Tengo el honor de dirigirme al señor Presidente, comunicándole que esta H. Cámara ha sancionado, en sesión de la fecha, el siguiente proyecto de ley que paso en revisión al H. Senado.

El Senado y Cámara de Diputados, etc.

**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.

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:



H. Cámara de Diputados de la Nación

1-PE-10, 186, 1464,
1941, 4193 y 5374-D-09,
696, 1026 y 3188-D-10
OD 872
2/.

- 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. 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 no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad.

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 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;



H. Cámara de Diputados de la Nación

1-PE-10, 186, 1464,
1941, 4193 y 5374-D-09,
696, 1026 y 3188-D-10
OD 872
3/.

- 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.

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



H. Cámara de Diputados de la Nación

1-PE-10, 186, 1464,
1941, 4193 y 5374-D-09,
696, 1026 y 3188-D-10
OD 872
4/.

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/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 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:



H. Cámara de Diputados de la Nación

1-PE-10, 186, 1464,
1941, 4193 y 5374-D-09,
696, 1026 y 3188-D-10
OD 872
5/.

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



H. Cámara de Diputados de la Nación

1-PE-10, 186, 1464,
1941, 4193 y 5374-D-09,
696, 1026 y 3188-D-10
OD 872
6/.

días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo. En su defecto, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un (1) día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo, que serán gozados en días corridos.

El empleador tendrá derecho a fijar las fechas de vacaciones debiendo dar aviso a la empleada/o con veinte (20) días de anticipación. Las vacaciones se otorgarán entre el 1º 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 subsiguiente 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.



H. Cámara de Diputados de la Nación

1-PE-10, 186, 1464,
1941, 4193 y 5374-D-09,
696, 1026 y 3188-D-10
OD 872
7/.

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



H. Cámara de Diputados de la Nación

1-PE-10, 186, 1464,
1941, 4193 y 5374-D-09,
696, 1026 y 3188-D-10
OD 872
8/.

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;
- 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.



H. Cámara de Diputados de la Nación

1-PE-10, 186, 1464,
1941, 4193 y 5374-D-09,
696, 1026 y 3188-D-10
OD 872
9/.

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 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.



H. Cámara de Diputados de la Nación

1-PE-10, 186, 1464,
1941, 4193 y 5374-D-09,
696, 1026 y 3188-D-10
OD 872
10/.

Art. 13 - *Sistema de registro simplificado*. Encomiéndose al Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, 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



H. Cámara de Diputados de la Nación

1-PE-10, 186, 1464,
1941, 4193 y 5374-D-09,
696, 1026 y 3188-D-10
OD 872
11/.

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, 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. Cámara de Diputados de la Nación

1-PE-10, 186, 1464,
1941, 4193 y 5374-D-09,
696, 1026 y 3188-D-10
OD 872
12/.

- 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 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



H. Cámara de Diputados de la Nación

1-PE-10, 186, 1464,
1941, 4193 y 5374-D-09,
696, 1026 y 3188-D-10
OD 872
13/.

cien por ciento (100 %) en días sábados después de las trece (13) 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;



H. Cámara de Diputados de la Nación

1-PE-10, 186, 1464,
1941, 4193 y 5374-D-09,
696, 1026 y 3188-D-10
OD 872
14/.

- 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



H. Cámara de Diputados de la Nación

1-PE-10, 186, 1464,
1941, 4193 y 5374-D-09,
696, 1026 y 3188-D-10
OD 872
15/.

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 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



H. Cámara de Diputados de la Nación

1-PE-10, 186, 1464,
1941, 4193 y 5374-D-09,
696, 1026 y 3188-D-10
OD 872
16/.

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/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. 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



H. Cámara de Diputados de la Nación

1-PE-10, 186, 1464,
1941, 4193 y 5374-D-09,
696, 1026 y 3188-D-10
OD 872
17/.

dispudiese 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;



H. Cámara de Diputados de la Nación

1-PE-10, 186, 1464,
1941, 4193 y 5374-D-09,
696, 1026 y 3188-D-10
OD 872
18/.

- c) Por muerte de la empleada/o. En caso de muerte del trabajador/a, 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/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. 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



H. Cámara de Diputados de la Nación

1-PE-10, 186, 1464,
1941, 4193 y 5374-D-09,
696, 1026 y 3188-D-10
OD 872
19/.

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/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, 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.



H. Cámara de Diputados de la Nación

1-PE-10, 186, 1464,
1941, 4193 y 5374-D-09,
696, 1026 y 3188-D-10
OD 872
20/.

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 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 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



H. Cámara de Diputados de la Nación

1-PE-10, 186, 1464,
1941, 4193 y 5374-D-09,
696, 1026 y 3188-D-10
OD 872
21/.

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.



H. Cámara de Diputados de la Nación

1-PE-10, 186, 1464,
1941, 4193 y 5374-D-09,
696, 1026 y 3188-D-10
OD 872
22/.

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 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 - *Disposición transitoria.* Las acciones relativas a conflictos individuales que a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley se encuentren 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.



H. Cámara de Diputados de la Nación

1-PE-10, 186, 1464,
1941, 4193 y 5374-D-09,
696, 1026 y 3188-D-10
OD 872
23/.

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 nacional.

Dios guarde al señor Presidente.