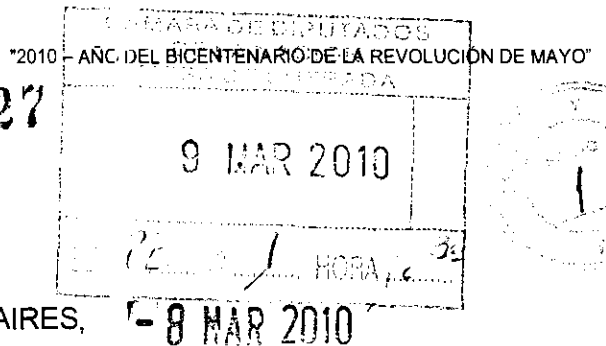


*El Poder Ejecutivo  
Nacional*

327



BUENOS AIRES, 8 MAR 2010

AL HONORABLE CONGRESO DE LA NACIÓN

Tengo el agrado de dirigirme a Vuestra Honorabilidad con el objeto de someter a su consideración un proyecto de Ley denominado "Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares". Dicho régimen viene a reemplazar el vigente establecido por el Decreto-Ley 326/56 y su Decreto Reglamentario 7.979/56.

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

En una primera etapa se verifica una ausencia total de consideración del trabajo doméstico en la legislación laboral o, a lo sumo, una señalización dirigida sólo a excluirlo. Tal es el caso de la Ley N° 4.661 del año 1.905 de descanso dominical, como también del artículo 1° de la Ley 11.544 sobre jornada laboral. En general puede decirse, que las leyes de trabajo que se fueron dictando en las dos primeras décadas del siglo pasado excluyeron de su órbita protectora a los trabajadores domésticos.

Puede apuntarse también, desde otra perspectiva, que en 1927 la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.) contempló la situación de los trabajadores domésticos en el Convenio N° 24, al promover el seguro obligatorio de enfermedad con un alcance muy amplio ya que se hace referencia a los trabajadores, empleados y aprendices de las empresas industriales y de las empresas comerciales, a los trabajadores a domicilio y del servicio doméstico (Artículo 2). Luego, en el año 1933 se adoptaron SEIS (6) convenios sobre seguridad social, y en tres de ellos referidos a la agricultura quedaron comprendidos los trabajadores domésticos, de estos dos los Nros. 35 y 36 referidos al seguro obligatorio de vejez para actividades urbanas y rurales fueron ratificados por nuestro país.

En una segunda etapa aparece un moderado reconocimiento de la situación particular de estos trabajadores, registrándose una normativa que directa o indirectamente los contempla. Así puede citarse la sanción de normas como la Ley N° 11.317, que regula el trabajo de mujeres y menores prohibiendo la ocupación de los menores de 14 años en el servicio doméstico; la Ley N° 12.265, que distingue entre servicio doméstico y trabajo con motores fijos o móviles y su conducción, chóferes; la Ley N° 12.631



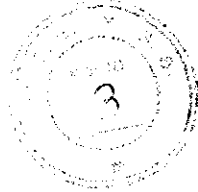
sobre accidentes de trabajo, que extiende sus beneficios a los domésticos de la industria forestal, agrícola ganadera y pesquera que no estén exclusivamente al servicio personal de sus patronos y la Ley N° 12.981, que reglamenta el trabajo de los encargados de casas de renta, pero en este caso con el objeto de diferenciar este colectivo del personal que se desempeña en el servicio doméstico. También cabe mencionar la Ley N° 12.919, que reconoce el derecho de los trabajadores domésticos al sueldo anual complementario, y una resolución del año 1949 de la SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN que les acordaba un descanso semanal de VEINTICUATRO (24) horas

Finalmente podemos señalar una tercera etapa, con el Decreto-Ley N° 326 de fecha 14 de enero de 1.956, que consagraba un régimen especial estatutario. En los fundamentos del decreto ley mencionado se declaraba la decisión del gobierno de facto por mejorar las condiciones de vida y de trabajo de todos los sectores del país, en especial la de los trabajadores domésticos "cuyas reivindicaciones y necesidades fueron hasta ahora olvidadas o desconocidas". Agregando luego, que "en razón de la especial naturaleza de la materia legislada en sus diversos aspectos, se hace indispensable estudiar y proyectar con tiempo sus métodos de aplicación por lo que el Poder Ejecutivo ajustará oportunamente la respectiva reglamentación", la que fuera sancionada en ese mismo año (1956) mediante el Decreto 7979/56 y que completa - en el orden nacional- el régimen especial para los trabajadores domésticos.

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

Una discriminación semejante, no superaría un examen a la luz de las normas de la CONSTITUCIÓN NACIONAL, en especial luego de la Reforma de 1957, por la cual se incluyó, en el texto de la Carta Magna, el artículo 14 bis correspondiente al Capítulo I de la Primera Parte, referido a las Declaraciones, Derechos y Garantías. Dicha norma constitucional se inicia con el denominado principio protectorio, según el cual: "El trabajo, en sus diversas formas, gozará de la protección de las leyes...".

Pero mucho menos, a partir de la Reforma de 1.994 y conforme la incorporación de garantías con rango constitucional o de supralegalidad provenientes de



Tratados y Convenios Internacionales, artículo 75, inciso. 22 de la CONSTITUCION NACIONAL.

Por otra parte, en los últimos años, la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, mediante la emisión de fallos trascendentales en casos como "Vizzoti" (14/09/2004), "Aquino" (21/09/2004), "Badaro" (08/08/2006) y "Madorrán" (03/05/2007), entre otros, se ha pronunciado sobre los alcances del principio protectorio encarnado en el artículo 14 bis de la CONSTITUCIÓN NACIONAL para diversos aspectos del sistema de relaciones laborales y de la Seguridad Social.

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

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

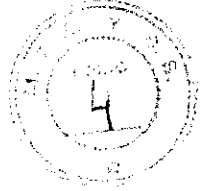
El proyecto contiene CINCUENTA Y SIETE (57) artículos y seguidamente se exponen las principales consideraciones sobre el mismo.

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

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

Asimismo, resulta comprendido bajo dicho régimen "...la asistencia personal y acompañamiento prestado a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, así como el cuidado de personas enfermas o

*[Handwritten signature]*



discapacitadas" en tanto el personal no tenga a su cargo funciones terapéuticas ni esa asistencia exija contar con habilitaciones profesionales específicas.

El artículo 3° determina las personas excluidas del presente régimen, entendiéndose por tales las contratadas por personas jurídicas para la realización de las tareas a que se refiere éste régimen; las emparentadas con el dueño de casa, tales como: padres, hijos, hermanos, nietos y/o las que las leyes o usos y costumbres consideren relacionadas en algún grado de parentesco o vínculo de convivencia no laboral con el empleador; las que realicen tareas de cuidado y asistencia de enfermos o discapacitados, cuando se trate de una prestación de carácter exclusivamente terapéutico o para la cual se exija contar con habilitaciones profesionales específicas; las contratadas únicamente para conducir vehículos particulares de la familia y/o de la casa; y las que sólo acompañan en el alojamiento al personal de casas particulares y que no presten servicios de igual naturaleza para el mismo empleador.

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

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

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

Con relación al grupo familiar, el artículo 5° establece que en los supuestos de contratación de más de una persona del mismo grupo familiar para un mismo empleador, la retribución deberá convenirse individualmente con cada uno de ellos, pero se elimina la posibilidad de convenir una reducción de salario en los casos que la empleada/o

*[Handwritten signature]*  
14



conviva en su lugar de trabajo con un miembro de su familia, conforme lo establece actualmente el artículo 2° del Decreto Nº 7979/56.

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

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

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

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

En su Título II se norma expresamente sobre el Trabajo de los Menores, de esta manera en su artículo 10, en consonancia con lo normado por la Ley de prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente Nº 26.390, prohíbe la contratación de los menores de DIECISÉIS (16) años.

En los supuestos de contratación de personas menores de DIECIOCHO (18) años deberá exigirse de los mismos o de sus representantes legales un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo, como así también la acreditación de los reconocimientos médicos periódicos que prevean las reglamentaciones respectivas.

En relación a la jornada de trabajo de las personas menores entre DIECISÉIS (16) y DIECIOCHO (18) años, se determina que la misma no podrá superar, bajo ninguna circunstancia, las SEIS (6) horas diarias de labor y TREINTA Y SEIS (36) horas semanales.

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



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

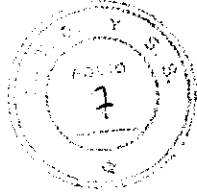
Actualmente se encuentra previsto para el personal sin retiro una jornada de trabajo de hasta DOCE (12) horas diarias y un descanso semanal de VEINTICUATRO (24) horas. Respecto al personal con retiro, no existe expresamente límite alguno a la jornada laboral.

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

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

Por su parte, el proyecto que se impulsa incrementa la licencia por vacaciones a CATORCE (14), VEINTIUN (21), VEINTIOCHO (28) y TREINTA Y CINCO (35) días dependiendo de la antigüedad con que cuente el trabajador al 31 de diciembre de cada año. Se mantiene la facultad del empleador de fijar el período de licencia aunque debiendo dar aviso al trabajador con una antelación de VEINTE (20) días, pero la misma no podrá otorgarse en cualquier época del año como actualmente ocurre, sino que deberá otorgarse en el período que va desde el 1 de noviembre al 31 de marzo de cada año. Vencido el plazo para efectuar la comunicación por parte del empleador, si ésta no se hubiere practicado, el trabajador podrá ejercer ese derecho previa notificación fehaciente y de modo tal que la licencia concluya antes del 31 de mayo. Por último, se prevé expresamente que las retribuciones correspondientes a las vacaciones deberán ser satisfechas al comienzo de las mismas.

↓  
*[Handwritten signature]*  
[Stamp]



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

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

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

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

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

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

En relación a la remuneración, a partir del artículo 14, se establece que el salario mínimo por tipo, modalidad y categoría profesional será fijado por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL para todo el territorio nacional.

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

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



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

Como anteriormente se mencionó, este proyecto establece claros límites a la extensión de la jornada laboral, determinando una jornada diaria de OCHO (8) horas y CUARENTA OCHO (48) semanales, y dispone un descanso semanal de TREINTA Y CINCO (35) horas a contar entre las TRECE (13) y DIECISEIS (16) del día sábado.

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

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

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

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

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

*[Handwritten signature]*  
14





retribución que corresponda al período de licencia legal. Asimismo, se garantiza durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo.

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

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

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

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

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

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

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

En los casos de despido directo sin justa causa, el empleador deberá abonar una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o

*[Handwritten signature and stamp]*



fracción mayor de TRES (3) meses, tomándose como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor. En ningún caso la indemnización podrá ser inferior a UN (1) mes de sueldo, calculado según los parámetros mencionados anteriormente.

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

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

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

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

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

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

La autoridad de aplicación del presente régimen conforme lo estipula el artículo 41, será el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

*20*  
*[Handwritten signature]*  
4



El proyecto que se impulsa crea, como sucedáneo del CONSEJO DEL TRABAJO DOMESTICO, el TRIBUNAL DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE CASAS PARTICULARES, bajo la órbita del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

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

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

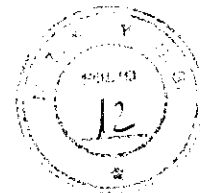
En la instancia administrativa el trámite estará exento de toda tasa y será gratuito para las empleadas/os.

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

Entre ellas, el artículo 52 ratifica que el presente régimen será de aplicación en todo el territorio nacional con excepción al Título XVI, referido al TRIBUNAL DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE CASAS PARTICULARES. Sin perjuicio de lo cual, podrán las provincias adherir al régimen procesal impulsado por el presente proyecto.

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

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



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

Finalmente, el artículo 55, dispone la derogación del Decreto-Ley N° 326/56, el Decreto 7979/56 y modificatorios.


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

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

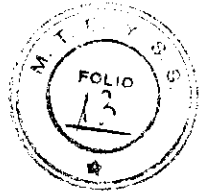
Dios guarde a Vuestra Honorabilidad.

MENSAJE N° 327

  
Dr. ANIBAL DOMINGO FERNANDEZ  
JEFE DE GABINETE DE MINISTROS

  
Dr. CARLOS A. TOMADA  
Ministro de Trabajo, Empleo  
y Seguridad Social

451



EL SENADO Y CAMARA DE DIPUTADOS  
DE LA NACION ARGENTINA REUNIDOS EN CONGRESO, ...  
SANCIONAN CON FUERZA DE  
LEY:

REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE CASAS  
PARTICULARES;

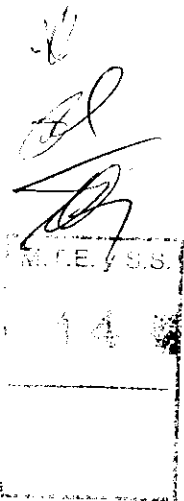
TITULO I - DISPOSICIONES GENERALES.

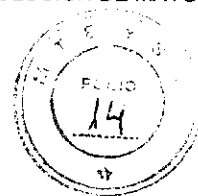
ARTÍCULO 1°.- ÁMBITO DE APLICACIÓN. La presente ley regirá en todo el Territorio de la Nación las relaciones laborales que se entablen con los empleados y empleadas por el trabajo que presten dentro de las casas particulares, en el ámbito de la vida familiar y que no importe para el empleador lucro o beneficio económico, cualquiera sea la extensión de la jornada y semana de trabajo.

ARTÍCULO 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 de personas enfermas o discapacitadas.

ARTÍCULO 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 enfermos o discapacitados, cuando se trate de una prestación de carácter exclusivamente terapéutico o para la cual se exija contar con habilitaciones profesionales específicas.





- d) Las personas contratadas únicamente para conducir vehículos particulares de la familia y/o de la casa.
- e) Las personas que sólo acompañan en el alojamiento al personal de casas particulares y que no presten servicios de igual naturaleza para el mismo empleador.
- f) Las personas que además de realizar tareas de índole domésticas deban prestar otros servicios ajenos a la casa particular u hogar familiar, con cualquier periodicidad, en actividades o empresas de su empleador; supuesto en el cual se presume la existencia de una única relación laboral ajena al régimen regulado por esta ley.

**ARTÍCULO 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.

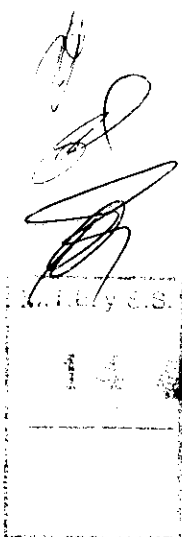
**ARTÍCULO 5°.- GRUPO FAMILIAR. RETRIBUCIÓN.** En caso de contratarse más de una persona de la misma familia para prestar servicios a las órdenes de un mismo empleador, la retribución deberá convenirse individualmente con cada uno de ellos.

**ARTÍCULO 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.

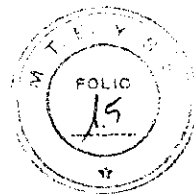
**ARTÍCULO 7°.- PERÍODO DE PRUEBA.** El contrato regulado por esta ley se entenderá respecto del personal sin retiro celebrado a prueba durante los primeros TREINTA (30) días de su vigencia y durante los primeros QUINCE (15) días para el personal con retiro. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa y sin generarse derecho a indemnización con motivo de la extinción. El empleador no podrá contratar a una misma empleada/do más de UNA (1) vez utilizando el período de prueba.

**ARTÍCULO 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.

**ARTÍCULO 9°.- MODALIDADES DE TRABAJO EN CASAS PARTICULARES.** Se establecen las siguientes modalidades para el contrato de trabajo del personal de casas particulares:



*El Poder Ejecutivo  
Nacional*



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

## TITULO II – DEL TRABAJO DE LOS MENORES.

ARTICULO 10.- Queda prohibida la contratación de menores de DIECISEIS (16) años. Cuando se contratase a menores de DIECIOCHO (18) años deberá exigirse de los mismos o de sus representantes legales un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo, como así también la acreditación de los reconocimientos médicos periódicos que prevean las reglamentaciones respectivas.

La jornada de trabajo de los menores entre DIECISEIS (16) y DIECIOCHO (18) años, no podrá superar, bajo ninguna circunstancia, las SEIS (6) horas diarias de labor y TREINTA Y SEIS (36) horas semanales.

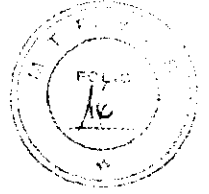
Queda prohibida la contratación de los menores de edad comprendidos en la edad escolar que no hayan completado su instrucción obligatoria, a excepción que el empleador se haga cargo de que el empleada/o finalice los mismos.

## TITULO III - DEBERES Y DERECHOS DE LAS PARTES.

ARTÍCULO 11.- DERECHOS Y DEBERES COMUNES PARA AMBAS MODALIDADES - CON Y SIN RETIRO - Los derechos y deberes comunes para ambas modalidades, con y sin retiro, serán:

11.1.- Derechos.

- a) Jornada de trabajo que no podrá exceder de OCHO (8) horas diarias o CUARENTA y OCHO (48) horas semanales. Podrá establecerse una distribución semanal desigual de las horas de trabajo, en tanto no importe una jornada ordinaria superior a las NUEVE (9) horas.
- b) Descanso semanal de TREINTA Y CINCO (35) horas corridas a partir del sábado a las TRECE (13) horas como límite mínimo y las DIECISEIS (16) horas como límite máximo; teniendo en cuenta las necesidades del dependiente y del empleador.
- c) Licencia anual ordinaria con pago de la retribución normal y habitual de:



- 1) CATORCE (14) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera mayor de SEIS (6) meses y no exceda de CINCO (5) años.
- 2) VEINTIÚN (21) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a CINCO (5) años y no exceda de DIEZ (10) años.
- 3) VEINTIOCHO (28) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a DIEZ (10) años y no exceda de VEINTE (20) años.
- 4) TREINTA Y CINCO (35) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a VEINTE (20) años.

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

- 5) El empleador tendrá derecho a fijar las fechas de vacaciones debiendo dar aviso al empleada/o con VEINTE (20) días de anticipación. Las vacaciones se otorgarán entre el primero de noviembre y el treinta y uno de marzo de cada año.
  - 6) La licencia anual se otorgará a partir de un día lunes, o el subsiguiente hábil si aquél fuera feriado.
  - 7) Las retribuciones correspondientes al período de vacaciones deberán ser satisfechas al comienzo de las mismas.
  - 8) Si vencido el plazo para efectuar la comunicación a la empleada/o de la fecha de comienzo de sus vacaciones, el empleador no la hubiere practicado, el personal podrá hacer uso de ese derecho previa notificación fehaciente de ello y de modo tal que la licencia concluya antes del treinta y uno de mayo.
- d) Licencia paga por enfermedad y/o accidente inculpable de hasta TRES (3) meses al año, si la antigüedad en el servicio fuera menor de CINCO (5) años y de SEIS (6) meses si fuera mayor.

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

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

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
A.T.E. y S.S.  
147





La remuneración que en estos casos correspondía abonar a la empleada/o, se liquidará conforme a la que perciba en el momento de interrupción de los servicios, más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados o dispuestos a los de su misma categoría, por aplicación de una norma legal o decisión del empleador.

- e) Ropa y elementos de trabajo, que deberán ser provistos por el empleador.
- f) Alimentación sana, suficiente y que asegure la perfecta nutrición del personal. Dicha alimentación comprenderá: desayuno, almuerzo, merienda y cena, las que en cada caso deberán brindarse de conformidad con el consumo ordinario del grupo familiar y acorde con la modalidad contratada y la duración de la jornada.
- g) Obligación por parte del empleador de contratar a favor del personal un seguro por los riesgos del trabajo conforme lo disponga la legislación específica en la materia.

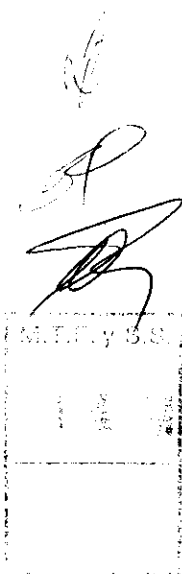
11.2.- El personal comprendido por el presente régimen tendrá los siguientes deberes:

- a) Cumplir las instrucciones de servicio que se le impartan.
- b) Cuidar las cosas confiadas a su vigilancia y diligencia.
- c) Observar prescindencia y reserva en los asuntos de la casa de los que tuviere conocimiento en el ejercicio de sus funciones.
- d) Guardar la inviolabilidad del secreto familiar en materia política, moral y religiosa.
- e) Desempeñar sus funciones con diligencia, fidelidad y colaboración.

ARTÍCULO 12.- PERSONAL SIN RETIRO. El personal que se desempeñe bajo la modalidad sin retiro gozará además de los siguientes derechos:

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

TITULO IV - DOCUMENTACION DEL EMPLEADO/A.





ARTÍCULO 13.- LIBRETA DE TRABAJO. Todas las personas comprendidas en el régimen de esta ley deberán contar con un documento registral con las características y requisitos que determinará la reglamentación respectiva.

#### TITULO V - REMUNERACION.

ARTÍCULO 14.- SALARIO MÍNIMO. El salario mínimo por tipo, modalidad y categoría profesional será fijado periódicamente por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACIÓN, cuya cuantía deberá establecerse para todo el territorio nacional.

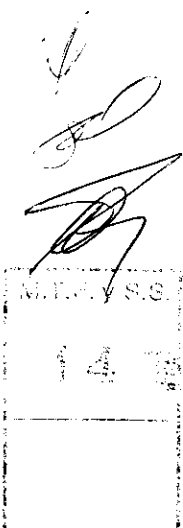
ARTÍCULO 15.- LUGAR, PLAZO Y OPORTUNIDAD DE PAGO DE LAS REMUNERACIONES. El pago de las remuneraciones deberá realizarse en días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios:

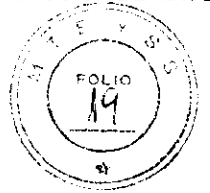
- a) Al personal mensualizado, dentro del cuarto día hábil del vencimiento de cada mes calendario.
- b) Al personal remunerado a jornal o por hora, al finalizar cada jornada o cada semana según fuere convenido.

ARTÍCULO 16.- RECIBOS. FORMALIDAD. El recibo será confeccionado en doble ejemplar, debiendo el empleador hacerle entrega del duplicado con su firma a la empleada/o.

ARTÍCULO 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.
- b) Nombre y apellido del personal dependiente y su calificación profesional.
- c) Todo tipo de remuneración que perciba, con indicación sustancial de su determinación.
- d) Total bruto de la remuneración básica o fija. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas y el lapso al que corresponde, con expresión también del monto global abonado.
- e) Importe de las deducciones, embargos y demás descuentos que legalmente correspondan y constancia de inscripción ante los órganos respectivos.
- f) Importe neto percibido, expresado en números y letras.
- g) Constancia de la recepción del duplicado por el personal dependiente.





- h) Fecha de ingreso y tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago.
- i) Lugar y fecha que deberán corresponder al pago real y efectivo de la remuneración a la empleada/o.

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

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

ARTÍCULO 18.- RECIBO. PROHIBICIÓN DE RENUNCIAS. 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.

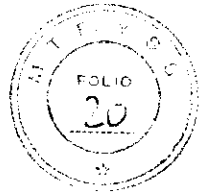
ARTÍCULO 19.- RECIBO. VALIDEZ. Todo pago en concepto de salario u otra forma de remuneración deberá instrumentarse mediante recibo firmado por el dependiente. Dichos recibos deberán ajustarse en su forma y contenido a las disposiciones de esta ley. En los casos en que no supiere o no pudiere firmar, bastará la individualización mediante la impresión digital, pero la validez del acto dependerá de los restantes elementos de prueba que acrediten la efectiva realización del pago.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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, u horarios pactados conforme lo prevé el ARTÍCULO 11 inciso b) de la presente ley.

TITULO VI - SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO.

*[Handwritten signature]*  
14



ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 23.- ÉPOCAS DE PAGO. El sueldo anual complementario será abonado en DOS (2) cuotas; la primera de ellas el treinta de junio y la segunda el treinta y uno de diciembre de cada año.

ARTÍCULO 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.

#### TITULO VII - LICENCIAS.

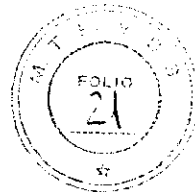
ARTÍCULO 25.- LICENCIAS ESPECIALES. El personal comprendido en el presente régimen gozará de las siguientes licencias especiales pagas:

- a) Por nacimiento de hijo en el caso del trabajador varón, DOS (2) días corridos;
- b) Por matrimonio, DIEZ (10) días corridos;
- c) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente, de hijos o de padres, TRES (3) días corridos;
- d) Por fallecimiento de hermano, UN (1) día;
- e) Para rendir examen en la enseñanza primaria, media, terciaria o universitaria, DOS (2) días corridos por examen, con un máximo de DIEZ (10) días por año calendario.

#### TITULO VIII - PROTECCION DE LA MATERNIDAD Y DEL MATRIMONIO.

##### ESTABILIDAD. LICENCIA.

ARTÍCULO 26.- PROHIBICIÓN DE TRABAJAR. CONSERVACIÓN DEL EMPLEO. Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los CUARENTA Y CINCO (45) días anteriores al parto y hasta CUARENTA Y CINCO (45) días después del mismo. Sin embargo la empleada podrá optar para que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a TREINTA (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo lapso de licencia que no hubiere gozado antes del parto, de



modo de completar los NOVENTA (90) días. La empleada deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, así como también presentar un certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto o requerir su comprobación por un médico designado por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados y gozará de las asignaciones que le confieran los sistemas de la seguridad social que le garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

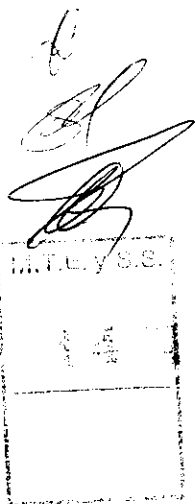
Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo que tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior. En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor a consecuencia de una enfermedad, que según certificación médica se encuentre vinculada al embarazo o parto, y la incapacite transitoriamente para reanudarlo, vencidos aquellos plazos, la mujer gozará de las licencias previstas en el ARTÍCULO 11 de esta ley.

**ARTÍCULO 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 1/2) 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.

**ARTÍCULO 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.

#### TITULO IX - PREAVISO.

ARTÍCULO 29.- DEBER DE PREAVISAR. PLAZOS. El contrato de trabajo regulado por esta ley no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes sin aviso previo, o en su defecto, el pago de una indemnización cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador, además de la que corresponda a la empleada/do por su antigüedad en el empleo. El preaviso deberá darse con la anticipación siguiente:

- a) por la empleada/do de DIEZ (10) días;
- b) por el empleador, de DIEZ (10) días cuando la antigüedad en el servicio fuere inferior a UN (1) año y de TREINTA (30) días cuando fuere superior.

ARTÍCULO 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.

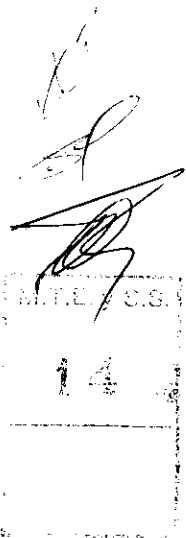
ARTÍCULO 31.- PLAZO. INTEGRACIÓN DEL MES DE DESPIDO. Los plazos a que se refiere el ARTÍCULO 29 inciso b) correrán a partir del primer día del mes siguiente al de la notificación del preaviso. En caso de que el empleador dispusiese el despido sin preaviso y en fecha que no fuere la del último día del mes, la indemnización sustitutiva del preaviso se integrará además con una suma equivalente a los salarios que hubiere debido abonar hasta la finalización del mes en que se produjo el despido.

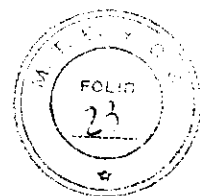
ARTÍCULO 32.- LICENCIA. Durante el plazo de preaviso el personal sin retiro gozará de DIEZ (10) horas semanales remuneradas para buscar nueva ocupación, que se otorgarán del modo que mejor se compadezca con lo esencial de las tareas.

#### TITULO X - EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

ARTÍCULO 33.- EXTINCIÓN. SUPUESTOS. El contrato de trabajo se extinguirá:

- a) Por mutuo acuerdo de las partes, debiendo formalizarse el acto sólo y exclusivamente ante la autoridad judicial o administrativa competente. Se considerará igualmente que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad

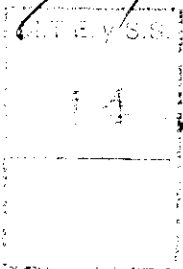




concurrente de las partes, si ello resultase del comportamiento concluyente y recíproco de las mismas que indique, inequívocamente, el abandono de la relación.

- b) Por renuncia del dependiente, la que deberá formalizarse mediante telegrama o carta documento cursado personalmente por el personal renunciante a su empleador o por manifestación personal hecha ante la autoridad administrativa del trabajo. Los despachos telegráficos y misivas de renuncia serán expedidos por las oficinas de correo en forma gratuita, requiriéndose la presencia personal del remitente y la justificación de su identidad.
- c) Por muerte o incapacidad absoluta de la empleada/o. En caso de muerte de la trabajadora, sus causahabientes en el orden y prelación establecidos por el ordenamiento previsional vigente tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente al CINCUENTA POR CIENTO (50%) de la establecida en el artículo 34. Esta indemnización es independiente de la que se le reconozca a los causahabientes en función de otros regímenes normativos en razón del fallecimiento de la empleada/o. Cuando de la enfermedad o accidente se derivara incapacidad absoluta, el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la expresada en el artículo 34 de esta ley.
- d) Por jubilación de la empleada/do. En tal caso se aplicará lo dispuesto en los artículos 252 y 253 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (to 1976).
- e) Por muerte del empleador. En tal caso, el personal tendrá derecho a percibir el CINCUENTA POR CIENTO (50%) de la indemnización prevista en el ARTÍCULO 34. Cuando la prestación de servicios continúe en beneficio de los familiares, convivientes o parientes del causante por un lapso mayor a TREINTA (30) días corridos desde el fallecimiento de éste, se entenderá que la relación laboral constituye continuación de la precedente, computándose a todos los efectos legales la antigüedad adquirida en la relación preexistente y las restantes condiciones de trabajo.
- f) Por despido dispuesto por el empleador sin expresión de causa o sin justificación.
- g) Por denuncia del contrato de trabajo con justa causa efectuada por el dependiente o por el empleador, en los casos de inobservancia de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria grave que no consientan la prosecución de la relación.
- h) Por abandono de trabajo. El abandono del trabajo como acto de incumplimiento de la empleada/do sólo se configurará previa constitución en mora, mediante intimación

*[Handwritten signature]*





hecha en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso, que nunca podrá entenderse inferior a DOS (2) días hábiles.

- i) Incapacitación permanente y definitiva. Cuando el despido obedece a la incapacidad física o mental para cumplir con sus obligaciones, y fuese sobreviniente a la iniciación de la prestación de los servicios, la situación estará regida por lo dispuesto por el artículo 212 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976).

#### TITULO XI - INDEMNIZACIÓN POR ANTIGUEDAD.

ARTÍCULO 34.- INDEMNIZACIÓN POR ANTIGUEDAD O DESPIDO. En los casos de despido dispuesto por el empleador sin causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar a la empleada/do una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración, mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor. En ningún caso la indemnización podrá ser menor a UN (1) mes de sueldo calculado sobre la base de lo expresado en el párrafo anterior.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 36.- AGRAVAMIENTO POR AUSENCIA Y/O DEFICIENCIA EN LA REGISTRACION. La indemnización prevista por el ARTÍCULO 34 de esta ley, o las que en el futuro las reemplacen, se duplicará cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no estuviera registrada o lo esté de modo deficiente.

#### TITULO XII - OBLIGACIÓN DE DESOCUPAR EL INMUEBLE.

ARTÍCULO 37.- PLAZO. En caso de extinción del contrato de trabajo el personal sin retiro deberá, en un plazo máximo de TRES (3) días, desocupar y entregar en perfectas condiciones de higiene la habitación que le fuera otorgada, con los muebles y demás elementos que se le hubieran facilitado. La misma obligación tendrán las personas que convivieran con dicho personal y que no mantuvieran una relación laboral con el empleador.

*[Handwritten signature]*  
S. S. C.  
14





### TITULO XIII - PRESCRIPCION.

ARTÍCULO 38.- PLAZO. Prescriben a los DOS (2) años las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales del trabajo contempladas en el presente régimen. Esta norma tiene carácter de orden público y no puede ser modificada por convenciones individuales o colectivas o disposiciones administrativas de ningún tipo.

Los reclamos promovidos ante la autoridad administrativa del trabajo tendrán carácter interruptivo del curso de la prescripción, durante todo el plazo que insuma la tramitación en esa instancia.

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

### TITULO XIV - ACTUALIZACIÓN.

ARTÍCULO 40.- TASA APLICABLE. Los créditos demandados provenientes de las relaciones laborales reguladas por la presente ley, en caso de prosperar las acciones intentadas, deberán mantener su valor conforme lo establezca el Tribunal competente, desde que cada suma es debida y hasta la fecha de su efectiva y total cancelación.

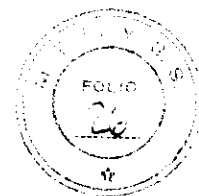
### TITULO XV - AUTORIDAD DE APLICACIÓN.

ARTÍCULO 41.- COMPETENCIA. El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACIÓN será la autoridad de aplicación de la presente ley.

### TITULO XVI - TRIBUNAL DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE CASAS PARTICULARES. REGIMEN PROCESAL.

ARTÍCULO 42.- TRIBUNAL DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE CASAS PARTICULARES. SUSTITUCIÓN. Sustitúyese en cuanto a sus normas, denominación, competencia y funciones al "Consejo de Trabajo Doméstico" creado por el Decreto N° 7979

*[Handwritten signatures and stamps]*  
M. T. E. Y. S. S.



de fecha 30 de abril de 1956, por el "Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares", que será el organismo competente para entender en los conflictos que se deriven de las relaciones de trabajo regladas por la presente ley que se hayan desenvuelto en el ámbito de la Capital Federal.

ARTÍCULO 43.- COMPOSICIÓN. El Tribunal estará a cargo de un Presidente y personal especializado, cuyo número y funciones será determinado por la Autoridad de Aplicación de esta ley.

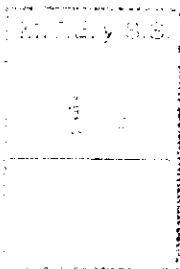
ARTÍCULO 44.- INSTANCIA CONCILIATORIA PREVIA. Con carácter obligatorio y previo a la interposición de la demanda, se llevará a cabo una audiencia ante un conciliador designado para ello, proveniente del servicio que al efecto establecerá la Autoridad de Aplicación, quien tendrá un plazo de DIEZ (10) días hábiles, contados desde la celebración de la audiencia, para cumplir su cometido.

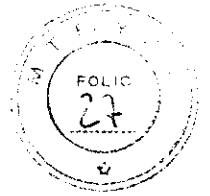
Vencido el plazo sin que se hubiera arribado a la solución del conflicto se labrará el acta respectiva, quedando expedita la vía ante el Tribunal.

ARTÍCULO 45.- PROCEDIMIENTO. Los conflictos ante el Tribunal se sustanciarán en forma verbal y actuada, sin formas sacramentales inexcusables que impidan su desarrollo. El funcionario interviniente explicará a las partes en lenguaje sencillo y claro las normas que rigen el procedimiento, el que se tramitará de la siguiente forma:

- a) Las partes podrán hacerse representar, salvo para la prueba confesional, por cualquier persona mayor de edad y mediante simple acta poder otorgada ante el Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, pero deberán necesariamente contar con patrocinio letrado.
- b) Deducida la demanda se citará en forma inmediata a las partes a una audiencia, a fin de arribar a una solución al conflicto. En caso de no ser posible el avenimiento, se contestará la demanda en ese acto, debiendo ambas partes ofrecer la prueba de que intenten valerse.
- c) En todo momento deberá instarse a la conciliación entre las partes, tanto antes como después de la recepción de las pruebas ofrecidas. Serán admitidas todas las medidas de prueba establecidas en la Ley N° 18.345, salvo las que por su naturaleza desvirtúen lo sumario del procedimiento o no sean compatibles con las características peculiares de esta relación de empleo.

*[Handwritten signatures and initials]*





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

ARTÍCULO 46.- RESOLUCIÓN. Recibida la prueba y concluido el período probatorio, el Presidente del Tribunal dictará la resolución definitiva que pondrá fin a la instancia, pudiendo imponer o eximir de costas al vencido, todo lo cual deberá notificarse personalmente o por cédula a las partes.

ARTÍCULO 47.- APELACIÓN. Las resoluciones definitivas a que se refiere el artículo anterior serán apelables dentro del plazo de SEIS (6) días mediante recurso fundado que deberá ser presentado ante el mismo Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, quedando a su cargo remitir las actuaciones dentro de los TRES (3) días subsiguientes a la CAMARA 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.

ARTÍCULO 48.- SUSTANCIACION Y RESOLUCION DEL RECURSO. Recibidas las actuaciones, el Juez Nacional de Primera Instancia del Trabajo que resultare sorteado convocará a las partes a una audiencia de conciliación y si no se lograra una solución conciliatoria, previa intervención del Ministerio Público, dictará sentencia en un plazo no mayor de VEINTE (20) días, salvo que dispusiera de oficio medidas para mejor proveer en cuyo caso el plazo antedicho se suspenderá hasta que se sustancien las pruebas ordenadas.

ARTÍCULO 49.- Las resoluciones definitivas, las sentencias condenatorias y los acuerdos conciliatorios serán ejecutables por intermedio del Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo que hubiere prevenido o, en su caso, que resultase sorteado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal al formularse el pedido de ejecución ante el Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, que deberá remitir las actuaciones dentro del plazo de TRES (3) días de presentado el requerimiento ejecutorio por el interesado.

14



ARTÍCULO 50.- APLICACIÓN SUPLETORIA. La Ley N° 18.345 y sus modificatorias serán de aplicación subsidiaria, en todo cuanto concuerden con la lógica y espíritu de la presente ley.

ARTÍCULO 51.- GRATUIDAD. En las actuaciones administrativas el trámite estará exento de toda tasa y será gratuito para la empleada/o.

#### TITULO XVII - DISPOSICIONES FINALES Y COMPLEMENTARIAS.

ARTÍCULO 52.- ALCANCE. La presente ley es de aplicación obligatoria y regirá para todo el Territorio Nacional a excepción de lo establecido en el Título XVI, salvo para aquellas provincias que decidan adherir al régimen procesal regulado por esta ley y a través de los órganos jurisdiccionales administrativos y judiciales propios de sus respectivas jurisdicciones.

Sus disposiciones son de orden público y en ningún caso se podrán pactar condiciones menos favorables que las establecidas en el presente régimen, las cuales podrán ser mejoradas en el marco de la negociación colectiva y el contrato individual.

ARTÍCULO 53.- SUSTITUCIONES. EXCLUSIÓN.

a) Sustitúyese el texto del inciso b) artículo 2° de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (to 1976) y sus modificatorias que quedará redactado de la siguiente manera:

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

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

“Artículo 2°.- Se exceptúan de las disposiciones del presente régimen a las empleadas/os del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, salvo con relación a la asignación por maternidad. Facultase al Poder Ejecutivo Nacional para que dicte las normas pertinentes a efectos de adecuar y extender a las empleadas/os de dicho régimen especial estatutario las demás asignaciones familiares previstas en la presente ley”.

c) No será aplicable lo dispuesto por las Leyes Nro. 24 013 y sus modificatorias, N° 25.323 y N° 25.345.

*el*

14

Handwritten signature and initials in the bottom left corner of the page.

*El Poder Ejecutivo  
Nacional*


29

ARTÍCULO 54.- AGRAVAMIENTO INDEMNIZATORIO. ADECUACIÓN. A los efectos de lo dispuesto por el ARTÍCULO 36 y para las relaciones iniciadas con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley, los empleadores gozarán de un plazo de CIENTO OCHENTA (180) días corridos, contados a partir de dicha oportunidad, para regularizar la situación del personal de casas particulares, vencido el cual le será de plena aplicación la duplicación dispuesta en el ARTÍCULO 36.


ARTÍCULO 55.- DEROGACIÓN. Derógase el Decreto-Ley N° 326/56 y sus modificatorios y los Decretos 7979/56 y sus modificatorios y 14.785/57.

ARTÍCULO 56.- VIGENCIA. Lo establecido en la presente ley será de aplicación a todas las relaciones laborales alcanzadas por este régimen al momento de entrada en vigencia.

ARTÍCULO 57.- DE FORMA. Comuníquese al PODER EJECUTIVO NACIONAL..



Dr. ANIBAL DOMINGO FERNANDEZ  
JEFE DE GABINETE DE MINISTROS



Dr. CARLOS A. TOMADA  
Ministro de Trabajo, Empleo  
y Seguridad Social

