


Reforma Laboral: qué cambia en el Servicio Doméstico

Por

www.ignacionline.com.ar

-

La reforma laboral también introdujo **modificaciones** en el **Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (Ley 26.844)**. A través de la [Ley 27.802 \(BO y vigencia 06/03/2026\)](#), se modifican varios artículos clave del régimen que regula el trabajo doméstico en Argentina, incorporando cambios vinculados al período de prueba, los recibos de sueldo, la actualización de créditos laborales y algunas condiciones de trabajo.

 **Régimen:** Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (Ley 26.844)

 Cómo era **antes** y cómo queda **ahora**

 ¿Qué **cambios introduce** la reforma en el servicio doméstico?

 Período de prueba

 Ropa de trabajo

 Recibo de sueldo electrónico

 Actualización de créditos laborales

 **Resumen de los cambios y su impacto**

Si bien el régimen especial se mantiene, estas modificaciones buscan **adaptarlo parcialmente a los cambios introducidos en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT)** por la reforma laboral.

Categorías comercio

A continuación, repasamos **qué cambia en la ley de servicio doméstico y cómo impacta en empleadores y trabajadoras de casas particulares.**

Período de prueba de 6 meses en el servicio doméstico

Uno de los cambios más importantes se introduce en el [artículo 7 de la Ley 26.844](#), que regula el período de prueba.

Cómo era antes

La normativa anterior establecía distintos plazos según la modalidad de trabajo:

- **Personal sin retiro:** 30 días.
- **Personal con retiro:** 15 días dentro de los primeros 3 meses.

Durante ese plazo cualquiera de las partes **podía extinguir el contrato sin indemnización.**

Acuerdos paritarias

Cómo queda ahora

La reforma establece un **período de prueba único de seis (6) meses** para el contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

Durante ese plazo:

- El empleador o el trabajador pueden extinguir la relación laboral.
- No corresponde indemnización por despido.
- El empleador **no puede volver a contratar al mismo trabajador utilizando nuevamente el período de prueba.**

¿Qué implica este cambio?

La ampliación del período de prueba implica que **durante los primeros seis meses el trabajador no adquiere estabilidad indemnizatoria.**

Esto otorga al empleador **más tiempo para evaluar la relación laboral**, pero al mismo tiempo **extiende el período de inestabilidad para el trabajador.**

[Este cambio sigue la misma lógica de la reforma laboral aplicada a la Ley de Contrato de Trabajo.](#)

Ropa de trabajo: ahora puede pagarse en dinero

La reforma laboral también modifica el **artículo 14 de la Ley 26.844**, que regula los derechos y deberes de las partes.

Derechos trabajador

Hasta ahora, el empleador debía **proveer ropa y elementos de trabajo** al personal doméstico.

Con la nueva redacción se introduce una alternativa:

UNA VEZ FINALIZADO EL PERÍODO DE PRUEBA, EL EMPLEADOR PODRÁ CUMPLIR ESTA OBLIGACIÓN MEDIANTE EL PAGO DE UNA SUMA DINERARIA NO REMUNERATIVA.

Esto significa que:

- el empleador puede entregar la ropa
- o pagar una compensación en dinero destinada a ese fin.

La norma establece que esa suma tendrá **carácter no remunerativo**, por lo que no genera aportes ni contribuciones.

Recibos de sueldo electrónicos obligatorios

Otro cambio importante se introduce en el **artículo 20 de la ley**, referido a los recibos de sueldo.

Antes

El recibo debía confeccionarse:

- en **doble ejemplar**

- firmado por el trabajador.

Ahora

La reforma establece que:

- el recibo deberá emitirse **de forma electrónica**
- mediante el sistema que determine la **Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA)**.

Además, la constancia bancaria del pago será **prueba suficiente del pago del salario**.

¿Qué implica este cambio?

El objetivo es avanzar hacia un sistema de **digitalización del vínculo laboral** en el servicio doméstico.

Acuerdos paritarias

En la práctica permitirá:

- mayor control del registro laboral
- trazabilidad de pagos
- simplificación administrativa para el empleador.

De todos modos, su implementación dependerá de **cómo ARCA reglamente el sistema electrónico**.

Actualización de créditos laborales

La reforma también modifica el **artículo 70 de la Ley 26.844**, que regula la actualización de los créditos laborales en caso de juicio.

Régimen anterior

La actualización de los créditos quedaba a criterio del tribunal interviniente.

El juez determinaba:

- el método de actualización
- la tasa de interés aplicable.

Nuevo régimen

Esta modificación unifica el criterio de actualización de deudas laborales con el régimen general de la LCT. Con la reforma, los créditos laborales del personal de casas particulares deberán actualizarse según las reglas previstas en:

- **artículo 276 de la Ley de Contrato de Trabajo**
- **artículos 277 y 278 de la LCT**
- **artículo 55 de la ley de Modernización Laboral**

La Ley 27.802 modificó el artículo 276 de la LCT, estableciendo que **la actualización se hará en base a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) más una tasa de interés puro del 3% anual** .

Al remitir a este artículo, se busca homogeneizar el cálculo y dar previsibilidad, evitando la dispersión de criterios judiciales que generaban alta litigiosidad .

¿Qué cambios introduce la reforma en el servicio doméstico?

En síntesis, las modificaciones a la Ley 26.844 apuntan a tres objetivos principales:

ampliar el período de prueba

avanzar en la digitalización del vínculo laboral

armonizar el régimen con la Ley de Contrato de Trabajo

Impacto de la reforma en empleadores y trabajadoras

Para empleadores

Los cambios implican:

- mayor flexibilidad inicial en la relación laboral
- digitalización del sistema de recibos

- posibilidad de compensar la ropa de trabajo con dinero.

Para trabajadoras de casas particulares

El principal impacto se observa en:

- la ampliación del período de prueba a **6 meses**
- la digitalización de la documentación laboral.

Las modificaciones introducidas por la Ley 27.802 no alteran la estructura general del régimen de casas particulares, pero sí introducen **cambios relevantes en aspectos clave de la relación laboral**.

En particular, la ampliación del período de prueba y la implementación de recibos electrónicos representan **los cambios más significativos del nuevo esquema**.

[Habrá que esperar la **reglamentación de ARCA** para conocer cómo se implementará el sistema electrónico de recibos y qué impacto tendrá en la práctica para los empleadores del sector.](#)

Resumen de los cambios y su impacto

Tema	Cambio Principal	Impacto
Período de Prueba	Se extiende a 6 meses para todas las modalidades.	Mayor flexibilidad para el empleador; estabilidad más precaria para el trabajador en los primeros 6 meses .
Ropa de Trabajo	Se permite pagar una suma no remunerativa en lugar de proveer la ropa, tras el período de prueba.	Flexibilidad y posible ahorro en costos laborales para el empleador .
Recibos y Pago	Se establece el recibo electrónico y la constancia bancaria como prueba de pago.	Modernización, digitalización y simplificación administrativa .
Actualización de Créditos	Se unifica con el índice de actualización de la LCT (IPC + 3% anual).	Homogeneiza criterios y busca previsibilidad en juicio