

Dra. Florencia López
Asesora de Trivia [Servicios Profesionales]

Personal de casas particulares: reglamentación al régimen especial de contrato de trabajo

Indice

1. Introducción
2. Ámbito de aplicación
3. Aplicabilidad
4. Período a prueba
5. Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente
 - 5.1. Trabajo de adolescentes – certificado de aptitud física
 - 5.2. Jornada de trabajo
 - 5.3. Terminalidad educativa
6. Deberes y derechos de las partes
 - 6.1. Comunes a modalidades con o sin retiro
 - 6.1.1. Derechos
 - 6.1.2. Deberes
 - 6.2. Exclusivo para personal sin retiro
7. Documentación de la empleada/o
 - 7.1. Libreta de trabajo
 - 7.2. Sistema de registro simplificado

8. Remuneración

8.1. Recibo

8.2. Pago

8.3. Horas extra

8.4. Sueldo Anual Complementario

9. Licencias

10. Tribunal de Trabajo para Personal de Casas Particulares

10.1. Servicio de Conciliación Obligatoria para el Personal de Casas Particulares (SECOPECP)

11. Reparación y prevención de riesgos del trabajo

12. Normas aclaratorias

1. Introducción

Por Ley 26.844 se estableció el régimen por el cual se considera trabajo en casas particulares a toda prestación de servicios o ejecución de tareas de limpieza, mantenimiento u otras típicas del hogar como por ejemplo asistencia personal y acompañamiento prestados a los miembros de la familia o a quienes convivan en el domicilio con el empleador, y el cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad.

Rige en todo el territorio de la Nación, para las siguientes modalidades de prestación:

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

Transcurrido un año desde la promulgación de la ley se aprueba, por Decreto PEN 467/14, la parte de la reglamentación a este régimen que analizaremos a continuación.

2. Ámbito de aplicación

Se aplican las modalidades de contratación reguladas por la Ley de Contrato de Trabajo 20.744, por lo tanto es requisito la celebración por escrito de:

- contratos de trabajo eventuales o de temporada;

- contrataciones que respondan a la sustitución o reemplazo de trabajadores con licencias o por las que se tenga reserva de puesto, indicando el nombre del personal reemplazado;
- celebraciones continuas de contrato de trabajo eventual o por plazo determinado sin justificación alguna, convierte el vínculo en uno por tiempo indeterminado a partir de la primera contratación.

3. Aplicabilidad

Se considera trabajo de casa particular a toda prestación de servicios o ejecución de tareas de limpieza, mantenimiento, asistencia personal y acompañamiento y cuidado no terapéutico. Entendiéndose por mantenimiento a todas aquellas tareas típicas del hogar que se realizan en forma normal y habitual.

4. Período de prueba

Para el personal sin retiro se considera durante los primeros 30 (treinta) días de su vigencia.

Para el personal con retiro se considera durante los primeros 15 (quince) días de trabajo, siempre que no supere los tres meses. Durante este lapso cualquiera de las partes puede extinguir la relación sin causa y no derecho a indemnización.

No se podrá contratar más de una vez al empleada/o utilizando el período a prueba. De no existir registración laboral el empleador pierde la facultad de valerse de este período, rigiendo la cobertura de enfermedades y accidentes no vinculados al trabajo.

5. Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente

5.1. Trabajo de adolescentes – Certificado de actitud física

Se prohíbe la contratación de personas menores de 16 años.

De contratarse personas mayores de 16 años pero menores de 18 años:

- El contrato deberá celebrarse por escrito y registrarse ante la autoridad administrativa del trabajo acompañando copia del contrato.
- Los padres, tutores o responsables deberán presentar ante autoridad administrativa del trabajo la autorización de trabajo para su visado. Si el menor viviera independientemente de ellos se presume tal autorización y deberá presentar ante la autoridad administrativa del trabajo una declaración jurada indicando: nombre y apellido, CUIT o CUIL del empleador, días, horas, lugar de trabajo y tareas a desempeñar.

- Deberá presentar al empleador un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo, tanto en forma previa a la relación laboral y posteriormente cada doce meses. Este certificado deberá ser presentado ante la autoridad del trabajo dentro de los diez días hábiles posteriores a su recepción. De no cumplirse con estos requisitos la relación laboral se considerará registrada en forma deficiente.

5.2. Jornada de trabajo

Los adolescentes de entre 16 y 18 años no podrán superar las 6 (seis) horas diarias de labor y las 36 (treinta y seis) horas semanales.

Esta jornada no podrá realizarse en horario nocturno, entendiéndose por tal la que va desde la hora 20:00 de un día y la hora 6:00 del siguiente.

5.3. Terminalidad educativa

Previamente a iniciar la relación laboral, el empleador, deberá requerir del adolescente la constancia de finalización de los estudios obligatorios, el que será presentado ante la autoridad administrativa del Trabajo dentro de los 10 días hábiles de recepcionado.

Aclaremos que de acuerdo al artículo 16 de la Ley 26.206 Nacional de Educación, la obligatoriedad escolar en todo el país se extiende desde la edad de 5 (cinco) años hasta la finalización de la Educación Secundaria.

Si el adolescente no ha terminado el período de educación obligatorio el contrato deberá contener una cláusula que fije las obligaciones del empleador.

Queda prohibido contratar personas menores de edad comprendidas en edad escolar que no hayan completado la instrucción obligatoria, con excepción del empleador que se haga cargo de la finalización de los mismos por parte de la empleada/o.

El empleador deberá requerir, al inicio y finalización del ciclo lectivo (marzo y diciembre de cada año), la presentación por parte del adolescente del certificado de escolaridad con indicación del resultado obtenido en el ciclo respectivo y deberá ser presentado por el empleador ante la autoridad administrativa del Trabajo dentro de los 10 días hábiles posteriores a su recepción. El certificado deberá acreditar la inscripción de alumno regular o los estudios cursados o de finalización de estudios, según corresponda, y ser expedido por la autoridad escolar del establecimiento correspondiente a la jurisdicción de que se trate, conteniendo como mínimo fecha, firma, sello y nombre, número, distrito/comuna, dirección y teléfono de la escuela, todo de acuerdo con la normativa vigente que rige en la materia. En caso de no cumplirse con este requerimiento y con su presentación ante la autoridad administrativa del Trabajo competente, la relación laboral se considerará deficientemente registrada.

6. Derechos y deberes de las partes

6.1 Comunes a modalidades con y sin retiro

6.1.1 Derechos

Jornada de trabajo:

No podrá exceder las 8 (ocho) horas diarias o 48 (cuarenta y ocho) horas semanales.

Podrán establecerse distribuciones diarias desiguales siempre que no excedan de las 9 (nueve) horas semanales).

Descanso semanal:

Tendrán un descanso semanal de 35 (treinta y cinco) horas corridas a partir del sábado a las 13:00 horas.

Ropa y elementos de trabajo:

Deben ser provistos por el empleador.

Alimentación:

Debe ser sana, suficiente y que asegure la perfecta nutrición del personal.

Comprenderá, de acuerdo a la modalidad de prestación y duración de la jornada: desayuno, almuerzo, merienda y cena.

Seguro:

El empleador está obligado a contratar un seguro por los riesgos del trabajo.

Pausa:

El personal con retiro para el mismo empleador deberá contar con una pausa no inferior a 12 (doce) horas entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra.

Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares:

Está facultada para adecuar la jornada de trabajo, de acuerdo a modalidades en que se presten las tareas, extensión, etcétera, y en lo atinente a provisión de ropa, alimentación de acuerdo a condiciones climáticas y geográficas.

6.1.2 Deberes

Cumplir con instrucciones de servicios que se le impartan.

Cuidar las cosas confiadas a su vigilancia y diligencia.

Observar prescindencia y reserva en asuntos de la casa a los que tuviere conocimiento en el ejercicio de sus funciones.

Preservar la inviolabilidad del secreto personal y familiar en materia política,

moral, religiosa y demás cuestiones de la vida privada.

Desempeñar sus funciones con diligencia y colaboración.

6.2 Exclusivo para Personal sin retiro

Gozará de un reposo mínimo de 9 horas interrumpido por causas graves o urgentes, las que serán remuneradas y darán derecho a gozar del descanso compensatorio. Descanso diario de 3 horas continuas entre tareas matutinas y vespertinas, lapso en el que se comprende el almuerzo. Habitación amueblada e higiénica con destino exclusivo.

7. Documentación de la empleada/o

7.1 Libreta de trabajo

Deberán contar con un documento registral.

7.2 Sistema de Registro Simplificado

Si bien se faculta al Ministerio de Trabajo y a la AFIP para elaborar y organizar este registro, el decreto no lo reglamenta.

8. Remuneración

La Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares fijará el salario mínimo en forma periódica. Hasta tanto se constituya la Comisión será fijado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

8.1. Recibo

Será confeccionado en doble ejemplar, entregando el empleador uno de ellos con su firma a la empleada/o. Podrá realizar el pago a un familiar de la empleada u otra persona acreditada con firma certificada por autoridad administrativa, judicial del trabajo o policial.

Deberá contener el nombre y apellido del empleador, domicilio e identificación tributaria, nombre y apellido del dependiente y su calificación profesional, todo tipo de remuneración que perciba, total bruto, retenciones que correspondieren, fecha de ingreso, tarea, lugar y fecha de pago real, firma del empleador y firma del dependiente.

En los casos que no supiere o no pudiese o supiere firmar el dependiente bastará la simple individualización mediante impresión digital.

8.2. Pago

Deberá realizarse en días hábiles, en el lugar de trabajo, y durante las horas de prestación del servicio. Para el personal mensualizado, dentro del cuarto día hábil del vencimiento del mes calendario. Para el personal por hora o jornal, al

fin de cada jornada o semana, de acuerdo a lo convenido.

Aquella/os que presten servicios durante 32 (treinta y dos) horas o más semanales para el mismo empleados deberán abonar mediante acreditación en una cuenta sueldo abierta a su nombre. Para el personal con cantidad de horas menor será facultativo del empleador.

En todos los casos el personal podrá exigir el pago en efectivo de sus remuneraciones.

8.3. Horas extra

El empleador deberá abonar un recargo del 50% si presta servicios en horas suplementarias calculado sobre el salario habitual si se trata de días comunes y del 100% en días sábados después de las 13:00 horas, domingos y feriados.

8.4. Sueldo Anual Complementario

Consiste en el 50% de la mayor remuneración mensual devengada, que culmina en los meses de junio y diciembre de cada año. Se abona en dos cuotas, la primera la última jornada del mes de junio y la segunda la última jornada del mes de diciembre de cada año.

En caso de extinción laboral tendrá derecho al proporcional devengado en el respectivo semestre.

9. Licencias

Si la prestación del trabajo se realiza en determinados días de la semana, la retribución será la que surja de multiplicar el número de días en que la trabajadora/or hubiera debido prestar servicios durante el período que corresponda, según la antigüedad, por el salario diario que percibiere en el momento de otorgamiento.

Si el personal con retiro no llega a totalizar los seis meses del año calendario, gozará de un descanso anual remunerado de acuerdo a la siguiente proporción:

entre 4 (cuatro) y 7 (siete) semanas de trabajo: 1 (un) día;

entre 8 (ocho) y 11 (once) semanas de trabajo: 2 (do) días corridos;

entre 12 (doce) y 15 (quince) semanas de trabajo: 3 (tres) días corridos;

entre 16 (dieciséis) y 19 (diecinueve) semanas de trabajo: 4 (cuatro) días corridos;

más de 20 (veinte) semanas de trabajo: 5 (cinco) días corridos.

10. Tribunal de Trabajo para Personal de Casas Particulares

Sustituye al “Consejo de Trabajo Doméstico”, que será el organismo competente para entender en conflictos derivados de las relaciones de trabajo en el ámbito de la Capital Federal. Contará con tres Secretarías que asistirán a la Presidencia.

Deberá recibir y tramitar todos los reclamos en el ámbito del “Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares” hasta llegar a la resolución final, canalizando los mismos a través de las Secretarías, conforme al reglamento de funcionamiento que oportunamente se dicte; homologar los acuerdos que celebren empleadores y trabajadores del sector; elaborar indicadores de calidad sobre los servicios brindados; colaborar con los organismos provinciales con similares competencias en los casos de adhesión al régimen procesal; y toda otra actuación inherente al desenvolvimiento y a las competencias del Tribunal.

10.1 Servicio de Conciliación Obligatoria para el Personal de Casas Particulares (SECOPECP)

En forma obligatoria y previa a la interposición de la demanda se llevará a cabo una audiencia conciliadora. Las partes deberán contar con patrocinio letrado para la sustanciación.

Las audiencias deberán celebrarse con la presencia personal del conciliador, el que tendrá las facultades necesarias para instruir el trámite y designar las audiencias que fueren necesarias de entenderlo pertinente a los fines conciliatorios. Las partes serán invitadas a solucionar la controversia y auxiliadas por el conciliador para explorar alternativas que permitan alcanzar una justa composición de los derechos e intereses en conflicto.

Concluida la etapa conciliatoria, si las partes no arribaran a un acuerdo se extenderá una constancia de cierre, quedando expedita la acción ante el Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, al que le será girado el escrito de demanda para que notifique a la parte requerida el inicio del término legal para contestarla y ofrecer prueba, fijando audiencia a esos fines en el plazo de diez días. De arribarse a un acuerdo, el mismo será remitido al Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares para su homologación.

11. Reparación y prevención de Riesgos del Trabajo

Es deber del empleador tomar cobertura con la Aseguradora de Riesgos del Trabajo de su elección, que no podrá rechazar su afiliación. Para ello deberá suscribir un contrato de afiliación, que tendrá la vigencia que allí se exprese.

Esta obligación no entrará en vigencia hasta que la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), Superintendencia de Seguros de la Nación (SSN) y la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) dicten la normativa necesaria para adecuar el sistema.

La Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) instrumentará el procedimiento de afiliación y traspaso del empleador; la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) instrumentará el procedimiento de pago de las cuotas que se destinan a las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART) y el mecanismo de distribución de fondos a éstas.

12. Normas aclaratorias

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social queda facultado a dictar las normas aclaratorias y complementarias para la aplicación de la Ley 26.844 y el decreto reglamentario.

La Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) queda facultada a implementar los mecanismos necesarios que permitan proceder a la retención del importe correspondiente a la cuota sindical que establezcan las asociaciones sindicales que representan a las/los trabajadoras/es de casas particulares, de acuerdo con la normativa vigente, y proceder a su oportuna transferencia hacia las mismas.

A la fecha restan reglamentar algunos temas tales como las exclusiones, principios de interpretación y aplicación de la ley, categorías profesionales, deberes del personal, personal sin retiro, salario mínimo, prohibición de renunciar, indemnizaciones, horas extras, determinación y ejecución de deudas con al Seguridad Social, etcétera.

Fecha de Publicación: 13/05/2014