

ESPOSITO & TRAVERSO

Abogados
Sarmiento 930, 8° Piso, of. "B"
C1041AAT

Te./Fax: (054 11) 4326-3533

Website: www.espositotraverso.com.ar

TIPS SOBRE LA NUEVA LEY DE EMPLEO DOMESTICO

Por Juan Pablo Traverso

Con fecha 13 de marzo del presente año el Senado de la Nación aprobó la nueva ley¹ de empleo doméstico, poniendo fin a un régimen que contaba con más de 50 años de antigüedad².

La nueva ley establece que 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. También incluye a las tareas de asistencia personal y acompañamiento prestados a los miembros de la familia, así como el cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad.

En su artículo tercero expresamente excluye aquellos trabajos prestados dentro de una empresa, la que estará alcanzada por la Ley de Contrato de Trabajo y no por esta ley.

A continuación realizamos un breve punteo sobre los puntos que implican un cambio radical respecto del antiguo régimen.

Entre los que indudablemente sobresale es el hecho de que **sólo es necesario que el personal doméstico trabaje 2 (dos) horas semanales para que se considere que media una relación de dependencia**. Esto sin importar cuántas semanas trabaje en el mes. Recordemos que antes ese límite estaba en las 16 horas semanales (4 días, 4 horas diarias).

El cambio no resulta menor, como podrás ver, teniendo en cuenta que no existirá casi ninguna relación de trabajo doméstico que no vaya a ser alcanzada por lo reglado en esta nueva ley.³

Analicemos algunos de sus artículos en particular:

(i) Artículo 6°. Contrato de trabajo. Presunción: En la celebración del contrato de trabajo para el personal de casas particulares regirá la libertad de formas (verbal o escrito). En caso de no establecerse un plazo determinado, se presume que es por tiempo indeterminado.

¹ Ley N° 26.877 aún no publicada en el Boletín Oficial.

² Decreto-ley 326/56 y su reglamentario 7979/56.

³ Cfr. claverh.com.ar

ESPOSITO & TRAVERSO

Abogados
Sarmiento 930, 8° Piso, of. "B"
C1041AAT

Te./Fax: (054 11) 4326-3533

Website: www.espositotraverso.com.ar

(ii) Artículo 7°. Período de prueba. El contrato regulado por esta ley se entenderá celebrado a prueba durante los primeros 30 días de su vigencia para el personal sin retiro ("cama adentro"); y durante los primeros 15 días en tanto no supere los tres meses para el personal con retiro. Durante dicho lapso cualquiera de las partes podrá extinguir la relación sin expresión de causa y sin generarse derecho a indemnización. No se puede contratar a la misma persona más de una vez utilizando el período de prueba.

(iii) Artículo 11° y 14.1°. Jornada de trabajo. *Menores entre 16 y 18 años:* 6 horas diarias y 36 semanales / *mayores de 18 años:* 8 horas diarias y 48 semanales. Si existiera una distribución desigual de horas en la semana, las 8 horas diarias podrán ser elevadas a 9. *Descanso semanal* equivalente a 35 horas (desde el sábado a las 13 horas). En el caso de personal con retiro que se desempeñe para un mismo empleador, entre el cese de la una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a 12 horas.

(iv) Artículo 15°. Descanso entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente: 12 horas para personal con retiro. En el caso de personal sin retiro, 9 horas de descanso nocturno y 3 horas de descanso entre tareas matutinas y vespertinas.

(v) Artículo 25°. Horas extras. Cuando se excedan los máximos diarios (8 ó 9 hs.) o semanales (48 hs.). Se pagarán con un recargo del 50% calculado sobre el salario habitual cuando se realicen de lunes a sábados hasta las 13 horas. Si se realizan los sábados después de las 13 horas, domingos o feriados deben abonarse con un recargo del 100%.

(vi) Artículos 26°-28°: Sueldo anual complementario "aguinaldo": deberá ser abonado en Junio y Diciembre. Equivale al 50% de la mejor remuneración del semestre. En el caso de extinción del vínculo se debe abonar aguinaldo proporcional.

(vii) Artículos 29°-33°. Vacaciones:

. Más de 6 meses de antigüedad y hasta 5 años: 14 días corridos.

. Más de 5 años y menos de 10 años: 21 días.

. Más de 10 años y menos de 20 años: 28 días.

. Más de 20 años: 35 días.

Si el empleado tuviera menos de 6 meses de antigüedad le corresponderá 1 día cada 20 días efectivamente trabajados. Deben otorgarse entre el 1° de Noviembre y el 30 de Marzo y ser abonadas antes de su goce.

ESPOSITO & TRAVERSO

Abogados

Sarmiento 930, 8° Piso, of. "B"

C1041AAT

Te./Fax: (054 11) 4326-3533

Website: www.espositotraverso.com.ar

(viii) Artículo 34°. Enfermedades y accidentes inculpables: Si el trabajador cuenta con menos de 5 años de antigüedad, le corresponden 3 meses de licencia paga. Si la antigüedad fuera superior a 5 años, la licencia paga se eleva a 6 meses. El requisito para poder gozarla es que el trabajador debe dar aviso de su enfermedad o accidente *dentro de la primera jornada de ausencia*.

(ix) Artículo 38°. Licencias especiales.

. Nacimiento de hijo en caso de trabajador varón: 2 días corridos (uno debe ser hábil)

. Por matrimonio: 10 días corridos.

. Por fallecimiento del cónyuge o conviviente, de hijos o de padres: 3 días corridos.

. Por fallecimiento de hermano: 1 día.

. Para rendir un examen (primaria, secundaria, media, terciaria o universitaria): 2 días corridos por examen, con un máximo de 10 días por año para quienes trabajen más de 16 horas semanales, de lo contrario deben proporcionarse.

. **Licencia por maternidad: 90 días** cuyo costo no deberá afrontar el empleador sino que se trata de una Asignación por Embarazo para Protección Social **a cargo del sistema de seguridad social** (Anses), cuya suma deberá ser igual a la que percibía mientras trabajaba. La empleada debe comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha probable de parto.

Cabe destacar que se presumirá que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de **siete (7) meses y medio (1/2) anteriores o posteriores a la fecha de parto**. De darse un despido en esas condiciones, dará lugar al pago de una indemnización equivalente a un año de remuneraciones que se acumula a la establecida para el caso de despido sin justa causa (un mes de salario por cada año de antigüedad). Esta indemnización agravada también se aplica cuando la trabajadora fuera despedida por causa de matrimonio.

(x) Artículo 42°. Preaviso: Empleador y trabajador deben notificar su intención de disolver el vínculo de trabajo con la siguiente antelación: a) empleado: 10 días; b) empleador: 10 días ó 30 días según si la antigüedad en el servicio fuera inferior o superior a 1 año. Cuando el empleador omita este preaviso deberá abonar una indemnización equivalente a los días mencionados.

ESPOSITO & TRAVERSO

Abogados
Sarmiento 930, 8° Piso, of. "B"
C1041AAT

Te./Fax: (054 11) 4326-3533

Website: www.espositotraverso.com.ar

(xi) Artículo 48°. Indemnización por antigüedad: En los casos de despido sin causa la empleada gozará de una indemnización igual a la que recibe el resto de los trabajadores equivalente a un mes de salario por cada año de antigüedad o fracción mayor a tres meses, tomando como base de cálculo la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año de servicio. En ningún caso la indemnización podrá ser menor a un (1) mes de sueldo.

Agravamiento por trabajo en negro

Cuando la relación de trabajo no estuviera registrada o lo estuviera de modo deficiente, la indemnización por despido se **DUPLICA** y quedará conformada por 2 sueldos por cada año de antigüedad. Claramente una medida que pretende desalentar la irregularidad en la contratación de empleados domésticos.

Tener en cuenta los 180 días de plazo que han otorgado para regularizar la situación del personal de casas particulares, ya que de no hacerse dentro de éste comenzarán a correr las indemnizaciones agravadas.