Colegio de Abogados del Departamento Judicial de Dolores.
Belgrano Nº 160 - 7100 Dolores (Bs. As.) Tel Fax: (02245) 441592 / 441990 / 446343
Pagina web: www.colabdol.com.ar E mail: colabdol@speedy.com.ar
UNREGISTERED
Created by Unregistered Version

CIRCULAR Nº 2084/13

Dolores, 20 de marzo de 2013.-

REF: " Hay 180 días para regularizar a las empleadas domésticas – LEY 26844 ".-

La indemnización por despido será de un mes de sueldo (el doble que la actual) si ya están registradas, y de dos meses en los casos que sigan estando en negro

UNREGISTERED
Created by Unregistered Version

Para empezar, un cambio en la manera de llamar a quienes trabajan en las tareas domésticas. La nueva ley recientemente sancionada se denomina régimen especial de contrato de trabajo para personal de casas particulares. Atrás quedó aquel viejo decreto ley 326/56 servicio doméstico, precisamente de 1956, un régimen especial que establecía condiciones laborales que no estaban presentes en la ley de contrato de trabajo.
Eso cambió, a partir del miércoles pasado, el mismo día en que se proclamaba un papa argentino. En medio del revuelo, salió finalmente este nuevo régimen que acerca a estas trabajadoras a cualquier otro empleado en el país, aunque se mantiene, hasta nuevo aviso, la cifra de 95 pesos que paga el empleador en materia de aportes y contribuciones bajo el régimen de monotributo. La novedad es que ahora todas las empleadas, no importa las horas que trabajen, deberán estar en blanco, cuando antes era a partir de las seis horas por semana de trabajo doméstico.
Hay que tener en cuenta que la AFIP puede modificar los montos, pero que dentro de las preocupaciones de quienes trabajaron en este nuevo régimen está que no haya una estampida para informalizar trabajadoras (volver a contratarlas en negro), sino todo lo contrario. Desde las comisiones de Trabajo de Diputados y Senadores, se habló de que las empleadas domésticas trabajan para alguien que a su vez trabaja, y que por esto el empleador no puede tener las mismas obligaciones impositivas que un empresario.

HACIA EL BLANQUEO
Según el economista Ernesto Kritz, en el universo de empleados en blanco sólo el 1,2% corresponde a trabajadoras domésticas, mientras que dentro de los no registrados representan el 6,2 por ciento.
El artículo 73° del nuevo régimen especial de contrato de trabajo para personal de casas particulares habla del "agravamiento indemnizatorio" para quien no tenga a su personal debidamente registrado. Textualmente dice: "A los efectos de lo dispuesto por el artículo 50°, 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 antes citado". Quiere decir que la indemnización por despido será cuatro veces mayor para un empleador que decida prescindir de su empleada y que no esté registrada de manera correcta.

UNREGISTERED
Created by Unregistered Version

"Las normas que establecen el agravamiento por relaciones laborales no registradas son la ley 24.013 y la ley 25.323, que se aplican a los trabajadores que están dentro de la ley de contrato de trabajo. Las trabajadoras domésticas estaban excluidas de la aplicación de esta ley, por lo que muchas no estaban regularizadas sin demasiadas consecuencias", dice Ricardo Foglia, director del Departamento de Derecho del Trabajo de la Universidad Austral.
"Esta nueva ley establece entonces un régimen de multas específico y similar a las de la ley de contrato de trabajo", explica. Si en el antiguo régimen una indemnización por despido le costaba al empleador medio sueldo por año trabajado, con el nuevo régimen la indemnización asciende al doble, cifra que a su vez se duplica en caso de que la trabajadora no esté registrada.
Según fuentes de la AFIP, "es altamente probable que este llamado a blanquear no traiga consecuencias para los empleadores, como multas. Es una oportunidad para hacer las cosas bien y además conviene recordar que hay una parte del sueldo que se le paga a una empleada doméstica registrada que se puede descontar de Ganancias".
"A la hora de blanquear al personal, hay que hacerlo desde la fecha efectiva en que empezó a trabajar", avisa el abogado laboralista Juan Carlos Cerutti, del estudio Cerutti-Darago & Asoc. "La antigüedad en un puesto de trabajo no es difícil de probar, en caso de juicio", advierte.
Habrá, también, un nuevo formulario. "Hay un régimen simplificado de la AFIP para empleados domésticos. Se lleva adelante con el formulario F102B, que se puede bajar directamente de la página de la AFIP y sirve para pagar las cargas sociales, y obtener, en el mismo formulario, el recibo de sueldo. Éste es un formulario que la AFIP debe readaptar", dice.
Cerutti recuerda que el nuevo régimen todavía no fue publicado en el Boletín Oficial, algo que no debería demorar demasiado. Una vez publicado, entrará en vigor después de ocho días.

LOS CAMBIOS EN LA LEY
Diferencias entre el régimen de 1956 y el de marzo de este año

Antes
Horario de trabajo
Nueve horas consecutivas de descanso nocturno y tres horas al mediodía
Descanso semanal
24 horas corridas o dos mediodías por semana
Descanso anual
10 días corridos hasta los 5 años; 15 días hasta los 10 años; 20 días si trabajó más de 10 años
Licencia por enfermedad
Hasta 30 días en el año
Licencia por maternidad
No había
ART
Sin obligación
Despido
Medio mes por año trabajado
Horas extras
No existía esta obligación por parte de los empleadores para trabajadoras en relación de dependencia

UNREGISTERED
Created by Unregistered Version
UNREGISTERED

Después
Horario de trabajo
Ocho horas diarias o 48 horas semanales. Por más horas hay que pagar horas extras
Descanso semanal
35 horas a partir del sábado a las 13. Fuera de este horario, las horas se pagan el doble
Descanso anual
14 días corridos hasta los 5 años, 21 hasta los 10 años, 28 hasta los 20 años
Licencia por enfermedad
3 meses hasta los 5 años y en adelante, 6 meses. La trabajadora percibirá el total de su sueldo durante los meses de licencia
Licencia por maternidad
3 meses pagos por la asignación familiar
ART
Obligatoria
Despido
Un mes por año trabajado y el doble si no está en blanco

Por Paula Urien | DIARIO LA NACION

LEY 26844

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

UNREGISTERED
Created by Unregistered Version

Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares
Título 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 en las casas particulares o en el ámbito de la vida familiar y que no importe para el empleador lucro o beneficio económico directo, cualquiera fuere la cantidad de horas diarias o de jornadas semanales en que sean ocupados para tales labores.
Resultan de aplicación al presente régimen las modalidades de contratación reguladas en el Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, en las condiciones allí previstas.
Se establecen las siguientes modalidades de prestación:
a) Trabajadoras/es que presten tareas sin retiro para un mismo empleador y residan en el domicilio donde cumplen las mismas.
b) Trabajadoras/es que presten tareas con retiro para el mismo y único empleador.
c) Trabajadoras/es que presten tareas con retiro para distintos empleadores.
Art. 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 2 el empleador, así como el cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad.
Art. 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 personas enfermas o con discapacidad, cuando se trate de una prestación de carácter exclusivamente terapéutico o para la cual se exija contar con habilitaciones profesionales específicas.
d) Las personas contratadas únicamente para conducir vehículos particulares de la familia y/o de la casa.
e) Las personas que convivan en el alojamiento con el personal de casas particulares y que no presten servicios de igual naturaleza para el mismo empleador.
f) Las personas que además de realizar tareas de índole 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.
g) Las personas empleadas por consorcios de propietarios conforme la ley 13.512, por clubes de campo, barrios privados u otros sistemas de condominio, para la realización de las tareas descriptas en el artículo 2° de la presente ley, en las respectivas unidades funcionales.
Art. 4°- Principios de interpretación y aplicación de la ley. Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que regulan el presente régimen, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.
Art. 5°- Grupo familiar. Retribución. En caso de contratarse más de una persona de la misma familia para prestar servicios a las órdenes de un mismo empleador, la retribución deberá convenirse individualmente con cada uno de ellos.
Art. 6°- Contrato de trabajo. Libertad de Formas. Presunción. En la celebración del contrato de trabajo para el personal de casas particulares regirá la libertad de formas cualesquiera sea su modalidad. El contrato se presumirá concertado por tiempo indeterminado.
Art. 7°- Período de Prueba. El contrato regulado por esta ley se entenderá celebrado a 3 prueba durante los primeros treinta (30) días de su vigencia respecto del personal sin retiro; y durante los primeros quince (15) días de trabajo en tanto no supere los tres (3) meses para el personal con retiro. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa y sin generarse derecho a indemnización con motivo de la extinción. El empleador no podrá contratar a una misma empleada/o más de una (1) vez utilizando el período de prueba Art. 8°- Categorías Profesionales. Las categorías profesionales y puestos de trabajo para el personal comprendido en el presente régimen serán fijadas inicialmente por la autoridad de aplicación hasta tanto sean establecidas por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares o mediante convenio colectivo de trabajo.
Título II
De la Prohibición del Trabajo Infantil y de la Protección del Trabajo Adolescente.
Art. 9°- Personas menores de dieciséis (16) años. Prohibición de su Empleo. Queda prohibida la contratación de personas menores de dieciséis (16) años.
Art. 10.- Trabajo de adolescentes. Certificado de aptitud física. 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.
Art. 11.- Jornada de trabajo. La jornada de trabajo de los adolescentes entre dieciséis (16) y dieciocho (18) años, no podrá superar, bajo ninguna circunstancia, las seis (6) horas diarias de labor y treinta y seis (36) horas semanales.
Art. 12.- Terminalidad educativa. Queda prohibida la contratación de las personas menores de edad comprendidas en la edad escolar que no hayan completado su instrucción obligatoria, a excepción que el empleador se haga cargo de que la empleada/o finalice los mismos.
Art. 13.- Prohibición de empleo de trabajadores de dieciséis (16) y diecisiete (17) años.
Modalidad sin retiro. En ningún caso se podrá contratar a adolescentes que tengan dieciséis (16) o diecisiete (17) años bajo la modalidad prevista por el artículo 1º inciso a) de la presente ley.
Título III 4
Deberes y Derechos de las Partes.
Art. 14.- Derechos y deberes comunes para el personal con y sin retiro. Los derechos y deberes comunes para las modalidades, con y sin retiro, serán:
14.1.- Derechos del Personal. El personal comprendido por el presente régimen tendrá los siguientes 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.
c) Ropa y elementos de trabajo que deberán ser provistos por el empleador.
d) 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 en función de la modalidad de prestación contratada y la duración de la jornada.
e) Obligación por parte del empleador de contratar a favor del personal un seguro por los riesgos del trabajo, según lo disponga la normativa específica en la materia y conforme lo establecido en el artículo 74 de la presente ley.
f) En el caso del personal con retiro que se desempeñe para un mismo empleador, entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas.
14.2.- Deberes del Personal. El personal comprendido en el presente régimen tendrá los siguientes deberes:

UNREGISTERED
Created by Unregistered Version
UNREGISTERED
Created by Unregistered Version
UNREGISTERED
Created by Unregistered Version

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) Preservar la inviolabilidad del secreto personal y familiar en materia política, moral, religiosa y en las demás cuestiones que hagan a la vida privada e intimidad de quienes habiten la casa en la que prestan servicios.
e) Desempeñar sus funciones con diligencia y colaboración.
Art. 15.- Personal sin retiro. El personal que se desempeñe bajo la modalidad sin retiro gozará además de los siguientes derechos: 5
a) a) Reposo diario nocturno de nueve (9) horas consecutivas como mínimo, que sólo podrá ser interrumpido por causas graves y/o urgentes que no admitan demora para su atención.
En los casos de interrupción del reposo diario, las horas de trabajo serán remuneradas con los recargos previstos por el artículo 25, y darán derecho a la trabajadora/or a gozar del pertinente descanso compensatorio.
b) Descanso diario de tres (3) horas continuas entre las tareas matutinas y vespertinas, lapso dentro del cual quedará comprendido el tiempo necesario para el almuerzo.
c) Habitación amueblada e higiénica y con destino exclusivo para el personal conforme las condiciones que determine la autoridad de aplicación o la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares.
Por resolución de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares o por convenio colectivo podrán establecerse sistemas distintos de distribución de las pausas y descansos en la jornada de trabajo, en tanto se respete el máximo de trabajo semanal y el mínimo de reposo diario nocturno.
Título IV
Documentación de la Empleada/o.
Art. 16.- Libreta de Trabajo. Todas las empleadas/os comprendidas en el régimen de esta ley deberán contar con un documento registral con las características y requisitos que disponga la autoridad de aplicación, mediante la utilización de tarjetas de identificación personal u otros sistemas que faciliten la fiscalización y permitan un acceso pleno a los derechos consagrados en esta ley.
Art. 17.- Sistema de Registro Simplificado. Encomiéndase al Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) organismo autárquico en el ámbito del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, la elaboración y organización de un sistema de registro simplificado de las relaciones de trabajo de casas particulares.
Título V
Remuneración.
Art. 18.- Salario Mínimo. El salario mínimo por tipo, modalidad y categoría profesional será fijado periódicamente por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP), cuya cuantía deberá establecerse para todo el territorio nacional, sin perjuicio de los mejores derechos que se establezcan mediante Convenio Colectivo de Trabajo.
Hasta tanto se constituya la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) el salario mínimo será fijado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. 6
Art. 19.- 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 fuera convenido.
Art. 20.- Recibos. Formalidad. El recibo será confeccionado en doble ejemplar, debiendo el empleador hacerle entrega de uno de ellos con su firma a la empleada/o.
Art. 21.- Recibos. Contenido. El recibo de pago deberá contener como mínimo las siguientes enunciaciones:
a) Nombres y apellido del empleador, su domicilio y su identificación tributaria.
b) Nombres y apellido del personal dependiente y su calificación profesional.
c) Todo tipo de remuneración que perciba, con indicación sustancial del modo para su determinación.
d) Total bruto de la remuneración básica y de los demás componentes remuneratorios.
En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas y el lapso al que corresponden, con expresión también del monto global abonado.
e) Detalle e importe de las retenciones que legal o convencionalmente correspondan.
f) Importe neto percibido, expresado en números y letras.
g) Constancia de la recepción de un ejemplar del recibo por el personal dependiente.
h) Fecha de ingreso, tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago.
i) Lugar y fecha del pago real y efectivo de la remuneración a la empleada/o.
El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) confeccionarán un modelo de recibo tipo de pago obligatorio.
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 de la empleada/o imposibilitada de concurrir o a otra persona acreditada por una autorización suscripta por la trabajadora/or, pudiendo el empleador exigir la certificación de la firma. La certificación en cuestión podrá ser 7
efectuada por autoridad administrativa o judicial del trabajo o policial del lugar.
Art. 22.- Recibo. Prohibición de renuncias. El recibo no deberá contener renuncias de ninguna especie, ni podrá ser utilizado para instrumentar la extinción de la relación laboral o la alteración de la calificación profesional en perjuicio de la empleada/o. Toda mención que contravenga esta disposición será nula.
Art. 23.- Recibo. Validez. Todo pago en concepto de salario u otra forma de remuneración deberá instrumentarse

UNREGISTERED
Created by Unregistered Version
UNREGISTERED
Created by Unregistered Version
UNREGISTERED
Created by Unregistered Version

mediante recibo firmado por el dependiente.
Dichos recibos deberán ajustarse en su forma y contenido a las disposiciones de esta ley. En los casos en que no supiere o no pudiere firmar, bastará la individualización mediante la impresión digital, pero la validez del acto dependerá de los restantes elementos de prueba que acrediten la efectiva realización del pago.
Art. 24.- 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.
UNREGISTERED
Created by Unregistered Version
Art. 25.- 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, en días domingo y feriados.
Título VI
Sueldo Anual Complementario.
Art. 26.- Concepto. El sueldo anual complementario consiste en el cincuenta por ciento (50%) de la mayor remuneración mensual devengada, por todo concepto, dentro de los semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año.
Art. 27.- Épocas de pago. El sueldo anual complementario será abonado en dos (2) cuotas; la primera de ellas la última jornada laboral del mes de junio y la segunda la última jornada laboral del mes de diciembre de cada año.
Art. 28.- Extinción del contrato. Pago proporcional. Cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, la empleada/o o sus derecho-habientes, tendrán derecho a percibir la parte proporcional del sueldo anual complementario devengada en el respectivo semestre.
Título VII
UNREGISTERED
Created by Unregistered Version
Licencias.
Capítulo I
De las vacaciones. 8
Art. 29.- Licencia ordinaria. La trabajadora/or gozará de un periodo de licencia anual ordinaria de vacaciones pagas, conforme la retribución normal y habitual de:
a) Catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera mayor de seis (6) meses y no exceda de cinco (5) años.
b) Veintiún (21) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a cinco (5) años y no exceda de diez (10) años.
c) Veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a diez (10) años y no exceda de veinte (20) años.
d) 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 la trabajadora/or al 31 de diciembre del año al que correspondan las mismas.
Art. 30.- Requisitos para su goce. Comienzo de la licencia. Para tener derecho cada año al período de licencia establecido precedentemente, la trabajadora/or deberá haber prestado servicios durante seis (6) meses del año calendario o aniversario respectivo con la regularidad propia del tiempo diario y semanal de trabajo correspondiente a la modalidad de prestación contratada. En su defecto, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo, que serán gozados en días corridos.
La licencia anual se otorgará a partir de un día lunes o del primer día semanal de trabajo habitual, o el subsiguiente hábil si aquéllos fueran feriados
Art. 31.- Epoca de otorgamiento. El empleador tendrá derecho a fijar las fechas de vacaciones debiendo dar aviso a la empleada/o con veinte (20) días de anticipación. Las vacaciones se otorgarán entre el 1º de noviembre y el 30 de marzo de cada año, pudiendo fraccionarse a pedido de la empleada/o para su goce en otras épocas del año, en tanto se garantice un período continuo de licencia no inferior a dos tercios (2/3) de la que le corresponda conforme su antigüedad.
UNREGISTERED
Created by Unregistered Version
Art. 32.- Retribución. Las retribuciones correspondientes al período de vacaciones deberán ser satisfechas antes del comienzo de las mismas. Para el personal sin retiro y durante el período de vacaciones, las prestaciones de habitación y manutención a cargo del empleador deberán ser sustituidas por el pago de su equivalente en dinero, antes del comienzo de las mismas, cuyo monto será fijado por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) y/o por convenio colectivo de trabajo, y en ningún caso podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) del salario diario percibido por la empleada/o por cada día de licencia, en los siguientes casos:
I) Cuando la empleada/o, decida hacer uso de la licencia anual ausentándose del 9 domicilio de trabajo.
II) Cuando el empleador decida que durante la licencia anual ordinaria, la empleada/o no permanezca en el domicilio de trabajo.
Art. 33.- Omisión del otorgamiento. Si vencido el plazo para efectuar la comunicación a la empleada/o de la fecha de comienzo de sus vacaciones, el empleador no la hubiere practicado, el personal podrá hacer uso de ese derecho previa notificación fehaciente de ello y de modo tal que la licencia concluya antes del 31 de mayo.
Capítulo II
De los accidentes y enfermedades inculpables.
Art. 34.- Plazo. Cada enfermedad o accidente inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho de la trabajadora/or a percibir su remuneración durante un período 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.
Art. 35.- Enfermedad infectocontagiosa. En caso de enfermedad infectocontagiosa de la empleada/o, del empleador o de algún integrante del grupo conviviente de cualquiera de las partes, que conforme acreditación médica, amerite el apartamiento temporario de la empleada/o o de su grupo conviviente a fin de evitar riesgos a la salud de los mismos o

del empleador o de los integrantes de su grupo familiar, se deberán adoptar las medidas necesarias para conjurar dichos riesgos, las que estarán a cargo del empleador. Lo aquí estipulado no será de aplicación cuando el cuidado del enfermo sea el objeto de la contratación de la empleada/o.
Art. 36.- Aviso al empleador. La empleada/o, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente inculpable 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.
Art. 37.- Remuneración. La remuneración que en estos casos corresponda abonar a la empleada/o, se liquidará conforme a la que perciba en el momento de interrupción de los servicios, más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados o dispuestos a los de su misma categoría, por aplicación de una norma legal, convencional, decisión del empleador o resolución de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP).
En todos los casos quedará garantizado a la trabajadora/or el derecho a percibir su remuneración como si no hubiera mediado el impedimento, por los plazos previstos en el artículo 34 de esta ley.
Capítulo III 10
De las licencias especiales.
Art. 38.- Clases. 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 maternidad conforme lo dispuesto en el artículo 39 de esta ley.
c) Por matrimonio, diez (10) días corridos.
d) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente, de hijos o de padres, tres (3) días corridos.
e) Por fallecimiento de hermano, un (1) día.
f) 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. Tendrán derecho al goce de la licencia completa prevista en este inciso, quienes, como mínimo, presten servicios en forma normal y regular por espacio de dieciséis (16) o más horas semanales. En los demás casos, la licencia será proporcional al tiempo de trabajo semanal de la empleada/o.
En las licencias referidas en los incisos a), d) y e) del presente artículo deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables.
Título VIII
Protección de la Maternidad y del Matrimonio. Estabilidad.
Licencia.
Art. 39.- Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo. Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días corridos anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días corridos después del mismo. Sin embargo la empleada podrá optar para que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá
ser inferior a treinta (30) días corridos; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo lapso de licencia que no hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días corridos.
La empleada deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto o requerir su comprobación un médico del 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 la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las condiciones, exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones
respectivas. 11
Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo.
El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la comunicación a que se refiere este artículo. 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 34 de esta ley.
Art. 40.- 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 (7) meses y medio (1/2) anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar en forma el hecho del embarazo así como, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo siguiente. Igual presunción regirá e idéntico derecho asistirá a la empleada en los casos de interrupción del embarazo o de nacimiento sin vida.
Art. 41.- Indemnización especial. Maternidad. Matrimonio. Cuando el despido obedeciera a razones de maternidad o embarazo, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones que se acumulará a la establecida para el caso de despido sin justa causa.
Igual indemnización percibirá la empleada/o 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.

UNREGISTERED
Created by Unregistered Version
UNREGISTERED
Created by Unregistered Version
UNREGISTERED
Created by Unregistered Version

Título IX
Preaviso.
Art. 42.- Deber de preavisar. Plazos. El contrato de trabajo regulado por esta ley no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes sin aviso previo, o en su defecto, el pago de una indemnización cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador, además de la que corresponda a la empleada/o por su antigüedad en el empleo. El preaviso deberá darse con la anticipación siguiente:
a) Por la empleada/o de diez (10) días.
b) Por el empleador, de diez (10) días cuando la antigüedad en el servicio fuere inferior a un (1) año y de treinta (30) días cuando fuere superior.
Art. 43.- Indemnización sustitutiva. Monto. Cuando el empleador omita el preaviso o lo otorgue de manera insuficiente deberá abonar una indemnización equivalente a la 12 remuneración que hubiere debido abonar durante los plazos que se citan en el artículo anterior, en función de la antigüedad del personal despedido.
Art. 44.- Plazo. Integración del mes de despido. Los plazos a que se refiere el artículo 42 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.
Art. 45.- Licencia. Durante el plazo de preaviso el personal sin retiro gozará de diez (10) horas semanales remuneradas para buscar nueva ocupación, que se otorgarán del modo que mejor se compadezca con lo esencial de las tareas.
Título X
Extinción del Contrato de Trabajo.
Art. 46.- 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 o judicial 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 de la empleada/o. En caso de muerte de la trabajadora/or, 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 48. Esta indemnización es independiente de la que se le reconozca a los causahabientes en función de otros regímenes normativos en razón del fallecimiento de la empleada/o.
d) Por jubilación de la empleada/o. En tal caso se aplicará lo dispuesto en los artículos 252 y 253 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias.
e) Por muerte del empleador. El personal tendrá derecho a percibir el cincuenta por ciento (50%) de la indemnización prevista en el artículo 48. 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, 13 computándose a todos los efectos legales y convencionales la antigüedad adquirida en la relación preexistente y las restantes condiciones de trabajo.
f) Por muerte de la persona cuya asistencia personal o acompañamiento hubiera motivado la contratación, en cuyo caso, será de aplicación lo dispuesto en el inciso e) del presente artículo.
g) Por despido dispuesto por el empleador sin expresión de causa o sin justificación.
h) Por denuncia del contrato de trabajo con justa causa efectuada por la dependiente o por el empleador, en los casos de inobservancia de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria grave que no consienta la prosecución de la relación.
i) Por abandono de trabajo. El abandono del trabajo como acto de incumplimiento de la empleada/o sólo se configurará previa constitución en mora mediante intimación hecha en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso y que nunca podrá entenderse inferior a dos (2) días hábiles.
j) Incapacitación permanente y definitiva. Cuando la extinción del contrato de trabajo obedece a la incapacidad física o mental para cumplir con sus obligaciones, y fuese sobreviniente a la iniciación de la prestación de los servicios, la situación estará regida por lo dispuesto por el artículo 212 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias.
Art. 47.- Obligación de desocupar el inmueble. Plazo. En caso de extinción del contrato de trabajo el personal sin retiro deberá, en un plazo máximo de cinco (5) días, desocupar y entregar en perfectas condiciones de higiene la habitación que le fuera otorgada, con los muebles y demás elementos que se le hubieran facilitado. La misma obligación tendrán las personas que convivieran con dicho personal y que no mantuvieran una relación laboral con el empleador.
Título XI
Indemnización por antigüedad.
Art. 48.- Indemnización por antigüedad o despido. En los casos de despido dispuesto por el empleador sin causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar a la empleada/o una indemnización equivalente a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, tomando como base de la mejor

UNREGISTERED
Created by Unregistered Version
UNREGISTERED
Created by Unregistered Version
UNREGISTERED
Created by Unregistered Version

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.
Art. 49.- 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 43 a 44 y 48 de esta ley. 14
Art. 50.- Agravamiento por ausencia y/o deficiencia en la registración. La indemnización prevista por el artículo 48 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.
Título XII
Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.
Regimen Procesal.
Art. 51.- Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Sustitución.
Sustitúyase en cuanto a sus normas, denominación, competencia y funciones al "Consejo de Trabajo Doméstico" creado por el Decreto N° 7979 de fecha 30 de abril de 1956, por el "Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares", dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, 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.
Art. 52.- 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.
Art. 53.- 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.
En caso de arribar las partes a un acuerdo conciliatorio, el mismo se someterá a homologación del Tribunal, que procederá a otorgarla cuando entienda que el mismo implica una justa composición del derecho y de los intereses de las partes conforme a lo previsto en el artículo 15 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.
En caso de incumplimiento del acuerdo conciliatorio homologado, el juez interviniente en su ejecución, evaluando la conducta del empleador, le impondrá una multa a favor de la trabajadora/or de hasta el treinta por ciento (30%) del monto conciliado, más allá de los intereses que pudieran corresponder por efecto de la mora.
Art. 54.- Procedimiento. Los conflictos ante el Tribunal se sustanciarán en forma verbal y actuada, sin formas sacramentales inexcusables que impidan su desarrollo, debiendo las partes necesariamente contar con patrocinio letrado. El funcionario interviniente explicará a las partes en lenguaje sencillo y claro las normas que rigen el procedimiento, 15 el que se tramitará de la siguiente forma:
a) El empleador podrá 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. La trabajadora/or podrá designar letrados apoderados mediante simple acta poder otorgada ante el Tribunal, para que ejerzan su representación tanto en la instancia jurisdiccional administrativa como en la judicial.
b) Deducida la demanda, se citará en forma inmediata a las partes a una audiencia a fin de arribar a una solución conciliatoria. En caso de no ser posible el avenimiento, en dicho acto el demandado deberá contestar la demanda interpuesta y ofrecer la prueba de que intente valerse, oportunidad en la que también la trabajadora/or accionante podrá ofrecer o ampliar la prueba ya ofrecida.
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 18.345, salvo las que por su naturaleza desvirtúen el sumario del procedimiento o no sean compatibles con las características peculiares de esta relación de empleo.
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 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.
Art. 55.- Resolución. Recibida la prueba y concluido el período probatorio, el Presidente del Tribunal dictará resolución definitiva que ponga fin a la instancia, pudiendo imponer o eximir de costas al empleador vencido, todo lo cual deberá
notificarse personalmente o por cédula a las partes.
Art. 56.- 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 Cámara 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.
Art. 57.- Sustanciación y Resolución del Recurso. Recibidas las actuaciones, el Juez Nacional de Primera Instancia del Trabajo que resultare sorteado correrá traslado de los agravios a la contraparte por el plazo de tres (3) días, debiendo asimismo convocar a las partes a una audiencia de conciliación. En caso de no lograrse una

UNREGISTERED
Created by Unregistered Version
UNREGISTERED
Created by Unregistered Version
UNREGISTERED
Created by Unregistered Version

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 16 proveer, en cuyo caso el plazo antedicho se suspenderá hasta que se sustancien las pruebas ordenadas.
Art. 58.- Determinación y ejecución de deudas con la Seguridad Social. Si por resolución o sentencia firme se determinara que la relación laboral al momento del despido no estaba registrada o lo hubiese estado de modo deficiente, o si de cualquier otro modo se apreciare que el empleador hubiera omitido ingresar en los organismos pertinentes los aportes o las contribuciones correspondientes a los distintos sistemas de la seguridad social, el Presidente del Tribunal o el Secretario del Juzgado interviniente deberán remitir los autos a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) a efectos de la determinación y ejecución de la deuda que por aquellos conceptos se hubiera generado. Para hacer efectiva esa remisión deberá emitir los testimonios y certificaciones necesarios que permitan la continuación del procedimiento de ejecución hasta la efectiva satisfacción de los créditos deferidos en condena.
El Presidente del Tribunal o el Secretario que omitiere actuar del modo establecido en esta norma quedará incurso en grave incumplimiento de sus deberes como funcionario y será, en consecuencia, pasible de las sanciones y penalidades previstas para tales casos.
Art. 59.- Trámite de ejecución. Organo competente. 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.
Art. 60.- Aplicación supletoria. La ley 18.345 y sus modificatorias serán de aplicación supletoria, en todo cuanto concuerden con la lógica y espíritu de la presente ley.
Art. 61.- Gratuidad. En las actuaciones administrativas el trámite estará exento de toda tasa y será gratuito para la empleada/o.
Título XIII
Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares.
Art. 62.- Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares. Integración. La Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) será el órgano normativo propio de este régimen legal, la cual estará integrada por representantes titulares y suplentes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; del Ministerio de Desarrollo Social; del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas; de los empleadores y de las trabajadoras/es; cuyo número será fijado por la autoridad de aplicación.
La Presidencia de la Comisión se encontrará a cargo de un (1) de los representantes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. En caso de empate en las respectivas votaciones, el presidente tendrá doble voto.
Art. 63.- Sede. Asistencia. El organismo actuará y funcionará en sede del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, pudiendo constituirse en cualquier lugar del país 17 cuando las circunstancias o las funciones específicas así lo requieran.
Art. 64.- Designaciones. Los integrantes de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) serán designados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
Los representantes de los empleadores y trabajadores serán designados a propuesta de las entidades más representativas de cada uno de ellos.
Los representantes de los organismos estatales serán designados a propuesta de la máxima autoridad de cada ministerio.
Art. 65.— Duración en las funciones. Los integrantes de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) durarán dos (2) años en sus funciones,
pudiendo ser renovados sus mandatos a propuesta de cada sector.
Art. 66.- Asistencia legal y técnico administrativa. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social tendrá a su cargo la asistencia legal y técnico administrativa necesaria para el funcionamiento de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) para lo cual lo dotará de un presupuesto anual propio e incluirá dentro de la estructura orgánica estable del ministerio las funciones de coordinación y asistencia que le corresponden.
Art. 67.- Atribuciones y Deberes. Serán atribuciones y deberes de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP):
a) Dictar su reglamento interno y organizar su funcionamiento.
b) Constituir comisiones asesoras regionales, dictar su reglamento interno, organizar su funcionamiento determinando sus respectivas jurisdicciones conforme las características sociales, culturales y económicas de cada zona, fijando sus atribuciones en materia de
determinación de salarios, categorías profesionales, condiciones de trabajo y demás prestaciones a cargo del empleador.
c) Fijar las remuneraciones mínimas y establecer las categorías de las/los trabajadoras/es que se desempeñen en cada tipo de tarea, determinando sus características, modalidades especiales, condiciones generales de trabajo; y para la modalidad sin retiro la distribución de las pausas y descansos.
d) Dictar normas sobre las condiciones mínimas a las que deberán ajustarse las prestaciones de alimentación y vivienda a cargo del empleador, en caso de corresponder, teniendo en consideración las pautas de la presente ley y las características de cada región.
e) Promover el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo del personal del presente régimen.
f) Interpretar y aclarar las resoluciones que se dicten en cumplimiento de esta ley, cuando fuese menester. 18
g) Asesorar a los organismos nacionales, provinciales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, municipales o autárquicos que lo solicitaren.

UNREGISTERED
Created by Unregistered Version
UNREGISTERED
Created by Unregistered Version
UNREGISTERED
Created by Unregistered Version

h) Solicitar de las reparticiones nacionales, provinciales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, municipales o entes autárquicos, los estudios técnicos, económicos y sociales vinculados al objeto de la presente ley y sus reglamentaciones.
i) Celebrar acuerdos de cooperación con entidades públicas y privadas, tanto nacionales como internacionales.
j) Realizar acciones de capacitación, en particular, en beneficio de las representaciones de trabajadoras/es y empleadores que actúen en el ámbito de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) y para la difusión de la normativa contemplada en la presente ley.

UNREGISTERED
Created by Unregistered Version

Título XIV
Disposiciones Finales y Complementarias.
Art. 68.- Alcance. La presente ley es de aplicación obligatoria y regirá para todo el territorio nacional, a excepción de lo establecido en el Título XII, salvo para aquellas provincias que decidan adherir al régimen procesal reglado 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 por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) o en el marco de la negociación colectiva y el contrato individual.
Art. 69.- Prescripción. 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, con excepción de los que se efectúen en el marco del proceso conciliatorio previsto en el artículo 53 de esta ley que suspenderá el curso de la misma por el tiempo máximo otorgado al conciliador actuante para lograr su cometido.

UNREGISTERED
Created by Unregistered Version

Art. 70.- Actualización. 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.
Art. 71.- Autoridad de aplicación. Competencia. El Ministerio de Trabajo, Empleo y 19 Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación de la presente ley.
Art. 72.- Sustituciones. Exclusión. Aplicación.
a) Sustitúyese el texto del inciso b) del artículo 2° del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias que quedará redactado de la siguiente manera:
‘b) Al personal de casas particulares, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico o cuando así se lo disponga expresamente’.
b) Sustitúyese el texto del artículo 2° de la ley 24.714 y sus modificatorias que quedará redactado de la siguiente manera:
‘Art. 2º- Las empleadas/os del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares se encuentran incluidas en el inciso c) del artículo 1°, siendo beneficiarias de la Asignación por Embarazo para Protección Social y de la Asignación Universal por Hijo para Protección Social, quedando excluidas de los incisos a) y b) del citado artículo con excepción del derecho a la percepción de la Asignación por Maternidad establecida por el inciso e) del artículo 6° de la presente ley.
Facúltase 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.
Facúltase a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) para establecer las alícuotas correspondientes para el financiamiento de la asignación familiar por maternidad correspondiente a las empleadas del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.’

UNREGISTERED
Created by Unregistered Version

c) Modifíquese el último párrafo del artículo 3° de la ley 24.714, el que quedará redactado de la siguiente manera:
‘Quedan excluidos del beneficio previsto en el artículo 1º inciso c) de la presente los trabajadores que se desempeñen en la economía informal, que perciban una remuneración superior al salario mínimo, vital y móvil.’
d) No serán aplicables al presente régimen las disposiciones de las leyes 24.013 y sus modificatorias, 25.323 y 25.345.
e) Las empleadas o empleados del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares se encuentran comprendidos en el Régimen Especial de Seguridad Social instituido por el Título XVIII de la ley 25.239. Facúltase a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) a modificar las contribuciones y aportes previsionales y de obra social previstos en el Título XVIII de la ley 25.239. 20
Art. 73.- Agravamiento indemnizatorio. Adecuación. A los efectos de lo dispuesto por el artículo 50 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 antes citado.
Art. 74.- Reparación y prevención de riesgos del trabajo. Las trabajadoras/es comprendidas en la presente ley serán incorporadas al régimen de las leyes 24.557 y 26.773 en el modo y condiciones que se establezcan por vía reglamentaria, para alcanzar en forma gradual y progresiva las prestaciones contempladas en dicha normativa, en función de las particularidades propias del presente estatuto. El Poder Ejecutivo fijará, en su caso, las alícuotas que deberán cotizar los empleadores, así como las demás condiciones necesarias para acceder a los beneficios respectivos.
Art. 75.- Derogación. Derógase el decreto-ley 326/56 y sus modificatorios, el decreto 7.979/56 y sus

modificatorios y el decreto 14.785/57.
Art. 76.- Vigencia. Lo establecido en la presente ley será de aplicación a todas las relaciones laborales alcanzadas por este régimen al momento de su entrada en vigencia.
Art. 77.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONGRESO ARGENTINO, EN BUENOS AIRES, A LOS TRECE DÍAS DEL MES DE MARZO DEL AÑO 2013.

REGISTRADO BAJO EL NÚMERO 26.844

UNREGISTERED
Created by Unregistered Version

Dr. Alberto O. Belén.-
Secretario General.-

Dr. Adrián Rubén Lamacchia.-
Presidente.-

UNREGISTERED
Created by Unregistered Version

UNREGISTERED
Created by Unregistered Version