

## **Nuevo régimen de Servicio Doméstico**

La Ley 26844, publicada el 12/04/2013 en el Boletín Oficial, establece el nuevo Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casa Particulares, cuyo ámbito de aplicación comprende dentro del territorio nacional - según expresa su artículo 1º - a "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"; siendo de aplicación "las modalidades de contratación reguladas en el Régimen de Contrato de Trabajo" (Ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias), en las condiciones allí previstas.

A diferencia del estatuto anterior - que excluía a quienes prestaran servicios menos de cuatro horas por día por menos de cuatro días a la semana para el mismo empleador; la nueva normativa sobre incluye a: 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 y c) Trabajadoras/es que presten tareas con retiro para distintos empleadores.

Asimismo, la norma abarca ahora tanto a quienes realicen tareas de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas del hogar; como a quienes realicen tareas de asistencia personal y acompañamiento a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, así como el cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad, siempre que no requiera título habilitante (conf. Artículo 2º).-

Quedan expresamente excluidas de este 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

Este Memorando fue elaborado a fines informativos y no constituye una opinión o consejo profesional

Todos los derechos intelectuales reservados. Se prohíbe su reproducción parcial y/o total sin la debida autorización.

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.

Este nuevo régimen, recepiendo una corriente doctrinaria que hacía tiempo cuestionaba la constitucionalidad del Decreto 326/56, modifica el anterior asimilándolo en gran medida a las normas que rigen el contrato de trabajo (Ley 20.744 y cctes.).

Rige el él la libertad de formas para la celebración del contrato (conf. Artículo 6ª) a la vez que éste se presume concertado por tiempo indeterminado, con un período de prueba de treinta días (para el personal sin retiro) y de quince 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, pero no se podrá contratar a una misma empleada/o más de una (1) vez utilizando el período de prueba.

Al igual que la LCT, incorpora la prohibición de emplear personas menores de 16 años así como de emplear personas de 16 y 17 años bajo la modalidad sin retiro y de contratar 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. Asimismo, cuando se contrate 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 y 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 (conf. artículos 9 a 13 de la ley).

De acuerdo con el artículo 14 de la norma, se fija la jornada de trabajo en ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales; pudiendo establecerse una distribución semanal desigual de las horas de trabajo, en tanto no importe una jornada ordinaria superior a las nueve (9) horas. Y las horas extra tendrán 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.

Este Memorando fue elaborado a fines informativos y no constituye una opinión o consejo profesional

Todos los derechos intelectuales reservados. Se prohíbe su reproducción parcial y/o total sin la debida autorización.

Se establece un descanso semanal de treinta y cinco (35) horas corridas a partir del sábado a las trece (13) horas así como un descanso diario nocturno de nueve (9) horas consecutivas como mínimo y de 3 horas continuas entre las entre las tareas matutinas y vespertinas (lapso que comprende el almuerzo). Para el 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.

A partir de la vigencia del nuevo régimen, se exige al empleador contratar a favor del personal un seguro por los riesgos del trabajo y se establecerá un sistema de registro simplificado de las relaciones de trabajo de casas particulares.

Se modifican, asimismo, los requisitos relativos a la forma de pago y características del recibo asimilándolos a los que establece la Ley de Contrato de Trabajo (vgr. Doble ejemplar y datos que debe contener el mismo; conf. artículos 20 y 21), diseñándose un modelo de recibo obligatorio.

Con el nuevo estatuto, las licencias ordinarias pasan a ser 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.

Y se establece la época de otorgamiento entre el 1° 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 (artículo 31); debiendo abonarse las vacaciones por adelantado. Cuando el personal sin retiro goce de su licencia fuera del domicilio de trabajo (sea por decisión suya o del empleador) deberán sustituirse las prestaciones de habitación y manutención a cargo del empleador por el pago de su equivalente en dinero, sin que pueda ser inferior al treinta por ciento (30%) del salario diario percibido por la empleada/o por cada día de licencia.

Con relación a los accidentes o enfermedades inculpables, mientras que la norma anterior contemplaba solo 30 días de enfermedad por año; el artículo 34 establece una licencia paga 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.

Luego, se establecen también 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 Este Memorando fue elaborado a fines informativos y no constituye una opinión o consejo profesional

Todos los derechos intelectuales reservados. Se prohíbe su reproducción parcial y/o total sin la debida autorización.

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.

Se incorpora la licencia por maternidad, ausente en el régimen anterior, con la prohibición de trabajar durante los cuarenta y cinco (45) días corridos anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días corridos después del mismo, y con la opción - para la empleada - de reducir la licencia anterior al parto hasta 30 días y acumular el resto al plazo de licencia posterior. Y, para el supuesto de despido por embarazo maternidad o matrimonio, se incrementa la indemnización en los mismos términos que la Ley de Contrato de Trabajo.

Por otra parte, en cuanto a los rubros relativos a la extinción del vínculo<sup>1</sup>, se modifica el preaviso - que pasa a ser de 10 días cuando la antigüedad en el servicio fuere inferior a un año y de 30 días cuando fuere superior; se incorpora la indemnización por integración del mes de despido; se eleva la indemnización por antigüedad o despido a un mes de sueldo por año trabajado 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; fijando el mínimo en un mes de sueldo calculado sobre la base de lo expresado en el párrafo anterior<sup>2</sup> y se incorpora la sanción por falta o deficiencia de registro de la relación. Respecto de ésta, el artículo 50 establece la duplicación de la indemnización por antigüedad cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no estuviera registrada o lo esté de modo deficiente.

Lorena Marcia Lamela

[lm lamela@dlgabogados.com.ar](mailto:lm lamela@dlgabogados.com.ar)

(5411) 5256.5205 (int. 203)

---

<sup>1</sup> Arts. 46 y siguientes.

<sup>2</sup> Art. 48.

Este Memorando fue elaborado a fines informativos y no constituye una opinión o consejo profesional  
Todos los derechos intelectuales reservados. Se prohíbe su reproducción parcial y/o total sin la debida autorización.