

Abril, 2013

LEY 26.844

NUEVO RÉGIMEN PARA EL PERSONAL DOMÉSTICO

El 12 de abril de 2013 fue publicada en el Boletín Oficial la Ley 26.844 por el cual se establece un régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casa particulares.

La Ley regirá 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.

Se considera trabajo en casas particulares a toda prestación de servicios o ejecución de tareas de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas del hogar. Asimismo incorpora como tales también al personal encargado del cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad.

A continuación detallamos los aspectos más relevantes que establece la Ley:

1. La jornada laboral no podrá exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Podrá establecerse una distribución semanal desigual de horas de trabajo en tanto no importe una jornada ordinaria superior a las nueve (9) horas consecutivas como mínimo.
2. En caso de excederse se devengarán horas extras con idéntico recargo que el previsto en la Ley de Contrato de Trabajo, cincuenta por ciento (50%) si se tratare de días comunes y cien por ciento (100%) de ser sábado después de las trece (13) horas, en días domingos o feriados.
3. Se establece un descanso semanal de treinta y cinco (35) horas corridas a partir del sábado a las trece (13) horas. En el caso del personal con retiro que se desempeñe para un mismo empleador, entre jornadas deberá mediar una pausa de doce (12) horas

corridas como mínimo. El personal sin retiro gozará de un descanso de nueve (9) horas a la noche y de tres (3) horas al mediodía.

4. Se entiende celebrado a prueba durante los primeros treinta (30) días para el personal sin retiro, y durante los primeros quince (15) días 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.
5. 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 mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, tomando como base de la mejor remuneración, mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.
6. Las vacaciones se otorgarán en días corridos (14, 21, 28 y 35) cuando la antigüedad sea superior a 6 meses, 5, 10 y 20 años; o de 1 día por cada 20 trabajados si se hubiese prestado servicios durante un lapso menor a 6 meses en el año.
7. Se establecen diferentes licencias especiales pagas, como ser por ejemplo licencias: (a) por maternidad noventa (90) días, cuarenta y cinco (45) días antes del parto y cuarenta y cinco (45) corridos después del parto, (b) por matrimonio diez (10) días corridos, (c) por fallecimiento del cónyuge o conviviente, de hijos o de padres, tres (3) días corridos.
8. Incorpora la presunción de despido por embarazo durante los siete (7) meses y medio anteriores y posteriores al parto, dando lugar a una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, a acumularse con las indemnizaciones por despido.

Se aclara que para las relaciones iniciadas con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente Ley (es decir aquellas que se encontraban dentro del Decreto Ley aplicable), los empleadores gozan de un plazo de ciento ochenta días corridos contados a partir de dicha oportunidad para regularizar la situación del personal de casas particulares.

El presente newsletter constituye un resumen de la Ley 26.844, ante cualquier consulta particular no duden en consultarlo con cualquiera de nuestros profesionales.