

## ARGENTINA

### NUEVO RÉGIMEN PARA PERSONAL DE CASAS PARTICULARES<sup>11</sup>

---

Durante los últimos veinte años -al menos- se han ido dando discusiones sobre cuál sería la correcta forma de legalizar el empleo doméstico. En los años 90 se creó el régimen simplificado, donde a través de la AFIP (Administración Federal de Ingresos Públicos) se podía contratar a una persona para desempeñar tareas en el hogar. Es un régimen sumamente eficiente y de fácil entendimiento.

El nivel de cumplimiento de los hogares empleadores con la normativa vigente, hasta ahora, era muy escaso y la precariedad laboral en el sector alcanzaba al 80 por ciento de los trabajadores. Ese escenario se conjuga, en muchos casos, con situaciones de reducción a la servidumbre y vasallaje.

Había voces que creían que debía equipararse esta modalidad de empleo con el régimen que tienen los empleados privados en empresas alcanzadas por la ley de contrato de trabajo. Este personal es el que logra, por medio de su trabajo, que la empresa gane dinero. Para otras modalidades de empleo como es la construcción, periodistas, peón rural, etcétera se dictaron regímenes especiales que reflejan la actividad propia teniendo su forma específica de aportes, cobertura por enfermedades y pago de indemnizaciones.

El empleador es, en general, un trabajador que necesita que alguien lo ayude con el cuidado de su casa. Por ello, durante la discusión de este nuevo régimen podía pensarse que se agravarían los gastos familiares con el consiguiente perjuicio del trabajador en el hogar. En un punto es así. Sin embargo ha salido con muchos otros cambios que entendemos serán beneficiosos para todos.

Luego de un largo recorrido en el Congreso, Diputados convirtió en ley por unanimidad el nuevo régimen de contrato de trabajo para el personal de casas particulares. Una vez reglamentado, la normativa dispondrá límites a la jornada laboral y el derecho horas extras, aguinaldo, vacaciones, licencias –por enfermedad, maternidad y exámenes, entre otras– e indemnización por antigüedad

El proyecto tuvo un recorrido de tres años en el Congreso: fue enviado por el Ejecutivo en marzo de 2010, Diputados lo aprobó un año más tarde y el Senado lo modificó en 2012. Representantes de los sindicatos de empleadas celebraron la sanción en los palcos. “Sin nosotros no se mueve el mundo”, decía una bandera. También asistieron a la sesión el ministro de Trabajo, Carlos Tomada, y el titular de la CGT oficialista, Antonio Caló. La legislación moderniza el marco regulatorio y amplía derechos para 1,2 millón de trabajadores (en su gran mayoría, mujeres) de casas particulares del país. “Esta ley tuvo un objetivo claro: otorgarles el mismo derecho que tiene el resto de los trabajadores. Las trabajadoras de casa de familia tuvieron durante décadas un régimen jurídico adverso que, sumado a una evasión previsional indigna, las privaba de un principio básico como es la ciudadanía laboral”, señaló ayer el ministro de Trabajo, Carlos Tomada, que estuvo presente durante la sesión.

La ley también establece la creación de la Comisión Nacional de Trabajo de Casas Particulares (integrado por representantes del Ministerio de Trabajo, de Desarrollo Social, de Economía, de los empleadores y las trabajadoras), que fijará el salario mínimo por tipo,

---

<sup>11</sup> Fuentes: La Nación – Juan Carlos Cerutti – 17/03/2013 Clarín – 14-3-2013 “Personal doméstico, con nuevo régimen”-Página 12- 14/3/2013 “ Con el mismo derechos”

modalidad y categoría profesional, una libreta para las empleadas y un tribunal especial para tramitar las denuncias que hoy recaen en la Justicia laboral. Prohibirá la contratación de menores de 16 años y para los menores de 18 exigirá un certificado médico y limitará la jornada a seis horas diarias y 36 semanales. Para los mayores, no podrá exceder las 8 horas diarias y las 48 semanales. Los empleadores deberán contratar un seguro por riesgos de trabajo. Tienen mayor tiempo de vacaciones, cobertura por enfermedad inculpable por tres o seis meses según la antigüedad y cobertura por despido por embarazo.

Ahora bien, se las ha incluido en el régimen de Asignaciones Familiares, por lo que no encarecerá al empleador el estado de gravidez y podrán tener la Asignación Universal por Hijo, lo cual en la actualidad perdían si eran inscriptas en blanco (lo cobraban como beneficio por estar desempleadas).

Se ha encarecido el despido del personal de medio mes por año trabajado a un mes, pero se ha mantenido el preaviso en 10 días.

Se ha establecido un régimen de conciliación previa al juicio propiamente dicho, el cual no se encontraba anteriormente y es una buena instancia para evitar el costo de honorarios.

Es sumamente relevante que, a partir de la aplicación de la ley, hay 180 días para blanquear personal que se encontraba sin registrar y que esto no tiene multa alguna, si no habrá que pagar por empleo no registrado un 100% más de la indemnización por despido.

Por último hay varios puntos por reglamentar, como la inclusión del personal en el régimen de la ley de riesgos del trabajo, lo cual va a ser obligatorio, y si bien ayuda al empleado y al empleador lo cierto es que esperamos no sea un costo demasiado alto.

Queda pendiente la constitución de una entidad que represente a los empleadores, para poder realizar el convenio colectivo pertinente y las paritarias anuales. Esto lo vemos un poco difícil ya que no hay empresas, sino trabajadores de ambos lados. Mientras, lo decidirá por nosotros el Ministerio de Trabajo de la Nación, que es la autoridad competente en la aplicación de la presente ley

## Resumen contenido de la Ley

Más del 80 por ciento de las trabajadoras de casas particulares no se encuentran registradas en la seguridad social y, por lo tanto, no acceden a obra social, protección frente al despido o cobertura por accidentes de trabajo. El salario mensual que perciben es la mitad del que obtienen en promedio el resto de los trabajadores informales y apenas la cuarta parte del que logran los asalariados registrados.

## Ámbito de aplicación

Hasta ahora, si la jornada no llega a cuatro horas por día y cuatro días de trabajo por semana, no se la considera trabajadora doméstica y no tiene derechos laborales. Ahora la ley regirá cualquiera sea la extensión de la jornada laboral. La nueva legislación crea los elementos para comenzar a abordar esos difundidos abusos e inequidades.

## Jornada de trabajo

Se establece una jornada limitada de ocho horas diarias y 48 horas semanales, con un descanso de 35 horas corridas. Para el personal sin retiro se fija un reposo nocturno de ocho horas ininterrumpidas y un descanso diario de dos horas entre las tareas matutinas y vespertinas.

## Vacaciones

La nueva norma extiende la licencia anual retribuida a 14, 21, 28 o 35 días, según la antigüedad de la trabajadora. Antes el empleador fijaba el momento del año para tomarse la licencia y ahora deberá otorgarse entre el 1º de noviembre y el 31 de marzo, y abonarse antes de su comienzo.

## Maternidad

Hasta ahora no se contemplaba ningún derecho para las trabajadoras embarazadas. Ahora se prohíbe el trabajo durante los 45 días anteriores y posteriores al parto. Durante esa licencia, la trabajadora conservará su empleo y accederá a las asignaciones que le confieran los sistemas de seguridad social equivalentes a su remuneración. Cuando el empleador decida despedirla por causa del embarazo –si sucede siete meses y medio antes o después del parto, siempre que haya sido notificado– deberá abonar una indemnización equivalente al despido sin causa más un año de remuneraciones.

## Nuevas licencias especiales

En el caso de matrimonio, corresponden 10 días. Por fallecimiento de cónyuge, conviviente, hijos o padres son dos días corridos, y por rendir exámenes otros dos días (con un máximo de 10 días por año calendario).

## Indemnización por despido sin causa

La normativa de 1956 requería una antigüedad mayor a un año en el empleo para acceder a una indemnización de medio mes de sueldo por año de servicio. Ahora corresponde el equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio sobre la base de la mejor remuneración mensual. La indemnización nunca podrá ser menor a un mes de sueldo y se duplica si se trata de una relación laboral no registrada.