

The background features several thin, black, intersecting lines that create a complex geometric pattern. On the left, a single line forms a tall, narrow trapezoid. On the right, multiple lines intersect to form a series of overlapping triangles and quadrilaterals of varying sizes and orientations.

Personal de Casas Particulares

Dra. Silvana Iudkovsky
Septiembre/octubre 2021

Marco Normativo

- ▶ Ley 26.844 (B.O. 12/04/2013)
- ▶ Decreto reglamentario 467/2014 (B.O. 16/04/2014).
- ▶ Ley de Contrato de Trabajo.
- ▶ Resoluciones COMISIÓN NACIONAL DE TRABAJO EN CASAS PARTICULARES.

Aplicabilidad

- ▶ Define al trabajo de casas particulares como toda prestación de servicio o ejecución de tareas de limpieza, de mantenimiento y otras actividades típicas del hogar. Incluye también a los acompañantes o cuidadores no terapéuticos de personas enfermas o con discapacidad.



EXCLUSIONES

- ▶ Las personas contratadas por **personas jurídicas** para la realización de las tareas a que se refiere la presente ley;
- ▶ 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;
- ▶ 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;
- ▶ Las personas contratadas únicamente para **conducir vehículos particulares de la familia y/o de la casa**;
- ▶ 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;
- ▶ 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;**
- ▶ Las **personas empleadas por consorcios de propietarios conforme la ley 13512**, 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.

PERÍODO DE PRUEBA

- ▶ El contrato regulado por esta ley se entenderá celebrado a 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.

Jornada de Trabajo. Descansos.

- ▶ 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;
- ▶ 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.
- ▶ 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 el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas.

Jornada. Descansos. Personal sin retiro.

Personal sin retiro. El personal que se desempeñe bajo la modalidad sin retiro gozará además de los siguientes derechos:

- ▶ 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;

Trabajadora que presta servicios con una jornada semanal reducida

¿Se aplica el art. 92 ter LCT -Contrato a tiempo parcial- o corresponde pagarle proporcional en función de la cantidad de horas trabajadas?

La Ley 26844 de casas particulares establece en su artículo 1° que resultan de aplicación todas las modalidades de contratación de la LCT a los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación.

Dentro de estas modalidades se encuentra comprendida la modalidad a tiempo parcial "en las condiciones allí previstas" como lo indica el citado art. 1° del régimen especial, es decir en las condiciones previstas en la LCT.

Por consiguiente resultan de aplicación las previsiones del art. 92 ter LCT en materia de contrato a tiempo parcial.

El trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad.

Trabajadora que presta servicios con una jornada semanal reducida

- ▶ Por consiguiente los límites para la actividad de acuerdo con el art. 92 ter LCT para una jornada de 8 x 48, o de 9 horas diarias por redistribución, serían una jornada diaria menor de 6 horas o una jornada semanal menor de 32 horas, es decir menos de $\frac{2}{3}$ de la jornada diaria o menos de $\frac{2}{3}$ de la jornada semanal. Para una jornada de 8 horas diarias, la jornada diaria debería ser inferior a 5,33 para cumplir con estos parámetros.
- ▶ Mientras no se alcancen esos límites en forma conjunta, el pago será proporcional, ya que estaremos a no dudarlo frente a un contrato a tiempo parcial.

RESOLUCIÓN (CNTCP) 1/2020

- ▶ El salario mínimo por tipo, modalidad y categoría profesional fijado en los Anexos I y II del artículo 1 de la presente medida, para aquellos trabajadores y trabajadoras comprendidos en el régimen establecido por la ley 26844, que trabajen veinticuatro (24) o más horas semanales para un mismo empleador, será liquidado considerando el importe establecido para la modalidad retributiva “mensual”, en forma proporcional a la cantidad de horas efectivamente trabajadas.
- ▶ Respecto de quienes trabajen para un mismo empleador menos de veinticuatro (24) horas semanales, el salario se liquidará de acuerdo a la modalidad retributiva “por hora”.

TRATAMIENTO DE LAS LICENCIAS EN EL RÉGIMEN DEL PERSONAL DE CASAS PARTICULARES. LICENCIA MATERNIDAD.

Las trabajadoras comprendidas en el régimen de casas particulares tienen derecho a una licencia de 90 días, que puede ser usufructuada de la siguiente forma:

- Durante 45 días corridos anteriores al parto y hasta 45 días corridos posteriores al mismo.
- Pueden optar por la reducción de la licencia anterior al parto, que no podrá ser inferior a 30 días corridos, acumulando el resto del plazo al período de descanso posterior al parto.
- En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no hubiere gozado antes del parto, completando los noventa (90) días corridos.

La trabajadora deberá comunicarle a su empleador el embarazo, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto.

Durante la licencia el empleador conservará el puesto y no abonará las remuneraciones.

La trabajadora gozará de la asignación por maternidad que le otorgará ANSeS. La misma le garantizará una suma igual a la remuneración bruta que corresponda al período de licencia.

LICENCIA MATERNIDAD

► Situación frente a la AFIP

Durante la licencia por maternidad, no se devengan ni abonan remuneraciones, por lo tanto tampoco se deberían devengar aportes ni contribuciones. Es la ANSeS quien paga la Asignación por Maternidad.

Algunas cuestiones que han quedado sin resolver están relacionadas con la imposibilidad de informar en el Registro de Empleadores de Casas Particulares, la situación de revista que refleje la licencia por maternidad. Esta omisión del sistema, lo deja expuesto al empleador respecto a la deuda de aportes y contribuciones que se van devengando durante esos 90 días.

Frente a esta situación, sería conveniente presentar una multinota en la Agencia justificando la falta de pago de aportes y contribuciones durante el período de licencia por maternidad, solicitando que no figure la deuda.

LICENCIA MATERNIDAD

Situación frente la obra social

- ▶ La Obra Social del Personal Auxiliar de Casas Particulares informa, a través de su página, que durante el período de licencia por maternidad los empleadores no deben efectuar aportes, ni pagar las contribuciones ni la ART; ya que los salarios están a cargo del ANSES. Vencido el plazo y con el reintegro de la trabajadora, nuevamente deben hacerse cargo.

Estado de excedencia

La ley 26844 no hace referencia a las situaciones que pueden producirse una vez vencido el período de licencia por maternidad.

Sin embargo, no se advierten obstáculos para integrar al régimen las previsiones sobre el estado de excedencia y las opciones que posee la trabajadora una vez finalizada la licencia por maternidad, contenidas en los artículos 183 a 186 de la ley de contrato de trabajo, por lo que al no contar la ley 26844 con disposiciones que se les opongan, podría recurrirse a ellas para cubrir el vacío normativo.

En cuanto al régimen nacional de obras sociales, el inciso g) del artículo 10 de la ley 23660 dispone que la mujer que quedare en situación de excedencia podrá optar por mantener su calidad de beneficiaria durante el período de la misma, cumpliendo con las obligaciones del aporte a su cargo. En este caso deberá cumplir dicha obligación la propia trabajadora respecto a la obra social correspondiente, ingresando el aporte con el formulario F. 575 RT.

Respecto al empleador, no deberá ingresar aportes ni contribuciones durante el estado de excedencia. Sin embargo, no podrá reflejar dicha situación de revista en el registro de empleadores de casas particulares. Se sugiere contar con una notificación fehaciente de la trabajadora, en la que conste el ejercicio de opción por quedar en dicho estado.

LICENCIA POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD INCULPABLE

- ▶ El artículo 34 de la ley 26844 fija 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.
- ▶ El personal de casas particulares no goza de la duplicación de los plazos por la existencia de cargas de familia que prevé la ley de contrato de trabajo.
- ▶ Se le garantiza a la trabajadora el derecho a percibir la remuneración. 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).
- ▶ El régimen no contempla el período de reserva de puesto. Sin perjuicio de ello, nuevamente por imperio del artículo 74, inciso 2) de la ley 26844, podría resultar de aplicación el período de reserva de puesto contemplado en el artículo 211 de la ley de contrato de trabajo. Este se extendería por el plazo de 1 año y durante el mismo no se pagarían remuneraciones.
- ▶ Se recomienda notificar fehaciente a la trabajadora la finalización de la licencia por enfermedad paga y el inicio de la reserva de puesto.
- ▶ Entendemos que durante el período de reserva de puesto, no deberían ingresarse aportes y contribuciones.
- ▶ La obra social, tendrá la obligación de cubrir a la trabajadora por imperio de la propia ley 23660.
- ▶ Respecto a la comunicación al organismo fiscal, no está prevista en el sistema vigente la posibilidad de informar la situación de revista de estas trabajadoras.

LICENCIAS ESPECIALES

Los trabajadores comprendidos en el régimen regulado por la ley 26844 tienen derecho a las siguientes licencias especiales.

- Matrimonio: 10 días corridos.
- Fallecimiento de cónyuge o conviviente, de hijos o de padres: 3 días corridos. (*)
- Fallecimiento de hermano: 1 día. (*)
- Nacimiento de hijo (en el caso de trabajador varón): 2 días corridos. (*)
- Para rendir examen: 2 días corridos por examen, hasta un máximo de 10 días por año calendario. Este derecho solo le corresponde al trabajador que presta servicios por 16 horas o más. En los demás casos, la licencia será proporcional al tiempo de trabajo semanal.

(*) Deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables

LICENCIA POR ENFERMEDAD DE FAMILIAR

- ▶ Debemos considerar que en el marco de la ley 26844 no está prevista una licencia legal por enfermedad de familiares a cargo, ya que el artículo 34 se refiere únicamente a la situación de enfermedad del trabajador. Por su parte, la ley de contrato de trabajo ha omitido dar tratamiento al tema.
- ▶ Ante el silencio de la normativa señalada, en caso de enfermedad de un familiar a cargo, podría darse el tratamiento de una licencia sin goce de sueldo.
- ▶ El trabajador deberá solicitarle al empleador por escrito su pedido de licencia sin goce de sueldo expresando las cuestiones personales que motivan el referido pedido. Mientras que el empleador la acepte se producirá una reserva del puesto, pero es facultad del mismo aceptarla o no.

LICENCIA ORDINARIA

- ▶ El artículo 29 de la ley 26844 detalla los siguientes plazos en función de la antigüedad de los trabajadores:
 - 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.

- ▶ En cuanto a los requisitos para su goce, los trabajadores deberán 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 caso de no cumplir con los mismos, gozarán 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.

- ▶ Asimismo, el régimen aclara que las vacaciones deberán gozarse a partir de un día lunes o del primer día semanal de trabajo habitual, o el subsiguiente hábil si aquellos fueran feriados.

LICENCIA ORDINARIA

A través del decreto 467/2014 se reglamentó la situación del **personal con retiro que no llegare a totalizar 6 meses de antigüedad**, otorgándoles un descanso anual remunerado conforme a las siguientes pautas:

- Entre 4 y 7 semanas de trabajo: 1 día.
- Entre 8 y 11 semanas de trabajo: 2 días corridos.
- Entre 12 y 15 semanas de trabajo: 3 días corridos.
- Entre 16 y 19 semanas de trabajo: 4 días corridos.
- Más de 20 semanas de trabajo: 5 días corridos.

En estos supuestos la licencia anual se otorgará a partir del primer día semanal de trabajo habitual o el siguiente si aquel fuera feriado.

LICENCIA ORDINARIA

► Tener en cuenta

- Respecto a la época de otorgamiento, la ley indica que deberán ser otorgadas entre el 1/11 y el 30/3 de cada año.
- Se pueden fraccionar 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.
- El empleador tiene derecho a fijar las fechas de vacaciones. Debe dar aviso a la empleada con veinte (20) días de anticipación.
- El pago de las mismas deberá efectivizarse antes del comienzo de la licencia.
- La forma de cálculo prevista en su decreto reglamentario establece que cuando la prestación del trabajo se realice en determinados días de la semana, el valor de la retribución por vacaciones resultará de multiplicar el número de días en los que el trabajador hubiera debido prestar servicios durante el período que le corresponda, según la antigüedad, por el salario diario que percibiere en el momento de su otorgamiento.

Para el personal sin retiro, el artículo 32 de la ley 26844 establece que 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:

1. Cuando la empleada/o decida hacer uso de la licencia anual ausentándose del domicilio de trabajo.
2. Cuando el empleador decida que durante la licencia anual ordinaria la empleada/o no permanezca en el domicilio de trabajo.

INDEMNIZACIÓN VACACIONES NO GOZADAS.

- ▶ Respecto a las vacaciones no gozadas, en caso de extinción contractual podría aplicarse el criterio que surge de la redacción del artículo 156 de la LCT, liquidándose en forma proporcional al tiempo trabajado en el año.
- ▶ “Cuando por cualquier causa se produjera la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción de año trabajada...”.

Extinción contractual.

- ▶ Por mutuo acuerdo.
- ▶ Por renuncia del dependiente
- ▶ Por muerte del empleado/a.
- ▶ Por jubilación. Se aplican artículos 252 y 253 de la LCT.
- ▶ Por despido sin causa.
- ▶ Por abandono.
- ▶ Por incapacidad permanente y definitiva. Se aplica artículo 212 LCT.
- ▶ Por muerte del empleador/ra.
- ▶ Por muerte de la persona cuya asistencia personal o acompañamiento hubiera motivado la contratación.

Extinción contractual

- ▶ Por muerte de la persona cuya asistencia personal o acompañamiento hubiera motivado la contratación.
- ▶ 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, computándose a todos los efectos legales y convencionales la antigüedad adquirida en la relación preexistente y las restantes condiciones de trabajo.

Extinción contractual. Despido sin causa. Preaviso.

- ▶ Indemnización por antigüedad.
- ▶ Preaviso: Cuando el empleador omita el preaviso o lo otorgue de manera insuficiente deberá abonar una indemnización equivalente a la remuneración que hubiere debido abonar.

De diez (10) días cuando la antigüedad en el servicio fuere inferior a un (1) año y de treinta (30) días cuando fuere superior.

- ▶ Integración mes despido.
- ▶ Se aplica la estabilidad en el empleo dispuesta por el decreto 34/2019, 329/2020 y 39/2021.

Agravamiento indemnizatorio

- ▶ 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.

RESOLUCIÓN (CNTCP) 2/2021

Se establece un incremento salarial que se hará efectivo de la siguiente manera:

- * 13% a partir del mes de junio de 2021;
- * 12% no acumulativo, a partir del mes de setiembre de 2021;
- * 5%, no acumulativo, a partir del mes de diciembre del año 2021, y
- * 12% no acumulativo, a partir del mes de marzo del año 2022.

RESOLUCIÓN (CNTCP) 2/2021

- ▶ Se incrementa el porcentual por “zona desfavorable” fijando su importe total en un 30% sobre los salarios mínimos correspondientes a cada una de las categorías estipuladas, a partir del 1° de junio de 2021.

Se aplica sobre los salarios mínimos establecidos para cada una de las categorías respecto del personal que preste tareas en las Provincias de La Pampa, Río Negro, Chubut, Neuquén, Santa Cruz, Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, o en el Partido de Patagones de la Provincia de Buenos Aires.

- ▶ Aprueba un adicional salarial por “Antigüedad”, equivalente a un uno por ciento (1%) por cada año de antigüedad de la trabajadora en su relación laboral, sobre los salarios mensuales. Este adicional se abonará mensualmente a partir del 1° de septiembre de 2021. El tiempo de servicio a los fines de este adicional por antigüedad comenzará a computarse a partir del 1° de septiembre del año 2020, sin efecto retroactivo.

RÉGIMEN ESPECIAL DE SEGURIDAD SOCIAL PARA EL PERSONAL DE CASAS PARTICULARES

VIGENCIA: AGOSTO 2021

Horas trabajadas semanalmente	Importe a pagar	Importe de cada concepto que se paga		
		Aportes (Régimen del Seguro Nacional de Salud)	Contribuciones (SIJP)	Cuota riesgos del trabajo (2)
Menos de 12	\$ 505,01	\$ 114,32	\$ 40,35	\$ 350,34
Desde 12 a menos de 16	\$ 826,01	\$ 211,83	\$ 80,68	\$ 533,50
16 o más	\$ 2.325,38	\$ 1.408,87	\$ 117,68	\$ 798,83

Decreto 660/2021. B.O. 28/9/2021

Programa "registradas"

De qué se trata el Programa

- ▶ Consiste en la transferencia de una suma mensual equivalente al 50 o 30% de la remuneración neta mensual declarada por el empleador al momento de la inscripción al programa, con un monto máximo del beneficio de \$15.000.
- ▶ Tendrá una vigencia de 6 meses desde el momento del alta de la trabajadora.
- ▶ El empleador/a deberá percibir ingresos mensuales “inferiores al mínimo no imponible de Ganancias”.
- ▶ La trabajadora deberá trabajar como mínimo 12 horas semanales y podrá estar inscripta únicamente bajo la nómina de un empleador o empleadora
- ▶ El acceso al beneficio “no genera incompatibilidad con otros beneficios”, asignaciones y programas sociales, con excepción de la pensión no contributiva por invalidez, pensión no contributiva madre de 7 hijos y pensión no contributiva por vejez.
- ▶ El programa estará vigente hasta el 31 de diciembre 2021. La inscripción permanecerá abierta durante tres meses: octubre, noviembre y diciembre.

Decreto 660/2021. B.O. 28/9/2021

Programa "registradas"

- ▶ **Cómo se implementará**
- ▶ El empleador da de alta a la nueva trabajadora en la AFIP, y el Estado crea una cuenta sueldo en el Banco Nación (BNA) para ella y transfiere allí, de manera mensual, un porcentaje del salario neto declarado (30% o 50% según corresponda) y el empleador transferirá el porcentaje restante.
- ▶ El monto será del 50% de la remuneración neta mensual mínima cuando sus empleadores tengan un ingreso bruto mensual “inferior al 70% del mínimo no imponible del impuesto a las Ganancias” (en la actualidad, es de \$117.374).
- ▶ La suma será del 30% de la remuneración neta mensual cuando los empleadores tengan un ingreso bruto mensual comprendido entre “el 70% y 100% del mínimo no imponible”.
- ▶ El monto máximo del beneficio será de \$15.000 mensuales.