

Material imprimible

Curso Contratos de Trabajo

Módulo 5

Contenidos:

- Las características y las modalidades de la Ley 26.886 de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares
- Las licencias, los derechos y las obligaciones del personal de casas particulares
- La extinción del vínculo

Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares

Tal como venimos estudiando, existen relaciones laborales que se dan por fuera de la Ley de Contrato de Trabajo y que son reguladas por regímenes específicos. Este es el caso de los empleados y empleadas que prestan trabajo 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.

Las personas indicadas, y siempre y cuando no sean menores de 16 años, quedarán incluidas en el amparo de la Ley 26.884, que es el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, el cual regirá en todo el territorio de la Nación. 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.

Esta norma es de aplicación obligatoria y regirá para todo el territorio nacional, a excepción de aquellas provincias que decidan adherir al régimen procesal regulado por esta ley, y a través de los órganos jurisdiccionales administrativos y judiciales propios de sus respectivas jurisdicciones.

A su vez, las disposiciones de la Ley 26.884 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 o en el marco de la negociación colectiva y el contrato individual.

Ahora bien, cuando se contrate a menores de 18 años, únicamente en los casos que esta ley lo permita de manera expresa, deberá exigirse de parte de ellos 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 respectivas reglamentaciones.

Es importante aclarar que queda prohibida la contratación de las personas menores de edad comprendidas en la edad escolar que no hayan completado su instrucción obligatoria, excepto cuando el empleador se haga cargo de que la empleada o empleado finalice dichos estudios.

En la celebración de esta clase de contrato de trabajo, regirá la libertad de formas cualquiera sea su modalidad, y, por más que se presumirá concertado por tiempo indeterminado, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros 30 días de su vigencia respecto del personal sin retiro; y durante los primeros 15 días de trabajo, en tanto no supere los 3 meses para el personal con retiro.

Cabe destacar que 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. En tanto, el empleador no podrá contratar a una misma empleada/o más de una vez utilizando el período de prueba.

Entonces, hechas estas consideraciones, podemos afirmar que 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, la asistencia personal y acompañamiento prestados 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.

Bien, qué les parece si ahora vemos las modalidades de prestación de los trabajos en casas particulares. Veamos:

- La primera modalidad tiene que ver con los trabajadores que presten tareas sin retiro para un mismo empleador y residan en el domicilio donde cumplen dichas tareas. Bajo esta modalidad, no se podrá contratar a adolescentes que tengan 16 o 17 años.
- La segunda modalidad corresponde a los trabajadores que presten tareas con retiro para el mismo y único empleador. En el caso de los adolescentes entre 16 y 18 años, no podrá superar, en ninguna circunstancia, las seis horas diarias de labor y 36 horas semanales.
- Y, por último, la tercera modalidad corresponde a los trabajadores que presten tareas con retiro para distintos empleadores.

Cabe destacar que no se considerará personal de casas particulares a las personas enmarcadas en esta modalidad, y, en consecuencia, quedarán excluidas del régimen especial. Veamos, a continuación, cuales son dichas exclusiones:

- Primero, quedarán excluidas de los regímenes especiales, las personas contratadas por personas jurídicas para la realización de las tareas a que se refiere la presente ley;
- Además, las personas emparentadas con el dueño de casa, tales como: padres, hijos, hermanos, nietos; y/o aquellas personas 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;
- Y 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;

También quedarán excluidas de los regímenes especiales:

- 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;
- Y las personas empleadas por consorcios de propietarios, clubes de campo, barrios privados u otros sistemas de condominio, para la realización de las tareas de limpieza y /o mantenimiento en las respectivas unidades funcionales.

En caso de contratarse a 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.

Finalmente, es importante dejar en claro que 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.

Tal como ocurre en todas las relaciones jurídicas, ambas partes, es decir, el trabajador o trabajadora y su empleador, poseen derechos y deberes propios, que les son enmarcados por la ley. Por eso ahora les proponemos comenzar a conocer los derechos tanto para el personal con retiro, como también para aquellos sin retiro, establecidos por la Ley 26.884 que estamos analizando. Veamos:

En primer lugar, la jornada de trabajo no podrá exceder las ocho horas diarias o 48 horas semanales. Podrá establecerse una distribución semanal desigual de las horas de trabajo, en tanto no importe una jornada ordinaria superior a las 9 horas.

En cuanto al descanso, corresponde un descanso semanal de 35 horas corridas a partir del sábado a las 13 horas.

A su vez, el empleador deberá proveer a cada trabajador con la ropa y los elementos de trabajo. A cada empleado, ya sea con o sin retiro, le corresponde una alimentación sana, suficiente y que asegure la perfecta nutrición. 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.

Por otro lado, es obligatorio por parte del empleador 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.

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 12 horas.

Asimismo, aquel personal que se desempeñe sin retiro también gozará de los siguientes derechos:

- Reposo diario nocturno de nueve 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 recargos y darán derecho a la trabajadora o trabajadora gozar del pertinente descanso compensatorio;
- Otro derecho es el descanso diario de tres horas continuas, entre las tareas matutinas y vespertinas, lapso dentro del cual quedará comprendido el tiempo necesario para el almuerzo;

- Y, además, el personal deberá contar con una 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.

En este sentido, es importante resaltar que, 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.

Cuando el trabajo preste horas suplementarias, se le deberá abonar al trabajador o trabajadora un recargo del 50%, calculado sobre el salario habitual, si se tratare de días comunes; y del 100% los sábados después de las 13 horas, domingos y feriados.

Bien, ya conocimos los derechos del trabajador o trabajadora de casas particulares, ahora es momento de que analicemos cuáles son sus deberes. Veamos:

- En principio, el personal debe cumplir las instrucciones de servicio que se le impartan;
- También debe: cuidar las cosas confiadas a su vigilancia y diligencia;
- Observar prescindencia y reserva en los asuntos de la casa de los que tuviere conocimiento en el ejercicio de sus funciones;
- 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;
- Desempeñar sus funciones con diligencia y colaboración.
- Y, finalmente, todas las empleadas o empleados comprendidos 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.

Ahora pasemos a los deberes más importantes del empleador. Por supuesto uno de sus deberes principales es abonar el salario al empleado o empleada, el cual, en su piso mínimo, será fijado conforme tipo, modalidad y categoría profesional de manera periódica por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares. A su vez, la cuantía deberá establecerse para todo el territorio nacional, sin perjuicio de los derechos que se establezcan mediante el Convenio Colectivo de Trabajo.

A su vez, el pago de las remuneraciones deberá realizarse en días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios.

En cuanto al personal mensualizado, el pago se realizará dentro del cuarto día hábil del vencimiento de cada mes calendario; mientras que al personal remunerado a jornal o por hora, se le pagará al finalizar cada jornada o cada semana según fuera convenido.

Cabe destacar que el pago deberá efectuarse en dinero en efectivo. Sin embargo, de no ser posible por alguna disposición legal contraria, el pago se deberá realizar mediante cheque a la orden de la empleada o empleado; y/o por depósito bancario sin costo alguno para el personal.

Asimismo, y en los términos del artículo 26 de la ley que estamos estudiando, el sueldo anual complementario consiste en el 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. Y será abonado en dos cuotas: la primera de ellas se abonará la última jornada laboral del mes de junio; y la segunda se pagará la última jornada laboral del mes de diciembre de cada año.

Ahora bien, cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, la empleada o empleado o sus derechohabientes, tendrán derecho a percibir la parte proporcional del sueldo anual complementario devengado en el respectivo semestre. Hagamos un paréntesis acá. Sobre este punto, es necesario aclarar que la ley admite realizar el pago a un familiar de la empleada o empleado, que esté imposibilitado de concurrir, o a otra persona acreditada por una autorización suscripta por la trabajadora o trabajador, pudiendo el empleador exigir la certificación de la firma. La certificación en cuestión podrá ser efectuada por autoridad administrativa o judicial del trabajo o policial del lugar.

El empleador deberá confeccionar el recibo en doble ejemplar, haciendo entrega de uno de ellos con su firma a la empleada/o y pidiéndole al trabajador que suscriba la otra copia. En los casos en que no supiere o no pudiese 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.

Ahora los invitamos a conocer cuáles son los datos que si o si debe llevar el recibo de sueldo. Veamos:

- En principio, los Nombres y apellido del empleador, su domicilio y su identificación tributaria;
- Los Nombres y apellido del personal dependiente y su calificación profesional;
- Todo tipo de remuneración que perciba, con indicación sustancial del modo para su determinación.
- El Total bruto de la remuneración básica y de los demás componentes remuneratorios. Aquí cabe aclarar que 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;
- El detalle e importe de las retenciones que legal o convencionalmente correspondan;
- El Importe neto percibido, expresado en números y letras;
- La Constancia de la recepción de un ejemplar del recibo por el personal dependiente;
- Fecha de ingreso, tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago;
- El Lugar y fecha del pago real y efectivo de la remuneración a la empleada/o.

Es importante destacar que el recibo no deberá contener renunciaciones 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.

Vacaciones y licencias especiales

Muy bien, ahora es momento de que hablemos acerca de las licencias. La Ley 26.844 prevé con claridad el tipo de licencias que todo personal auxiliar de casas particulares gozará.

Así se establece que la trabajadora o el trabajador gozará de un período de licencia anual ordinaria de vacaciones pagas, conforme la retribución normal y habitual de:

- Primero, 14 días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera mayor de seis meses y no exceda de cinco años;

- Luego, 21 días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a cinco años y no exceda de 10 años;
- Le siguen 28 días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a diez años y no exceda de 20 años;
- Y, finalmente, 35 días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a 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 o trabajador al 31 de diciembre del año al que correspondan.

En este sentido, para tener derecho cada año al período de licencia establecido precedentemente, la trabajadora deberá haber prestado servicios durante seis 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 20 días de trabajo efectivo, que serán gozados en días corridos. Es importante aclarar que 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.

Al mismo tiempo, el empleador tendrá derecho a fijar las fechas de vacaciones debiendo avisar a la empleada/o con 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.

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.

En cuanto a las retribuciones correspondientes al período de vacaciones, podemos decir que deberán ser satisfechas antes del comienzo de estas. 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 y/o por convenio colectivo de trabajo.

En ningún caso podrá ser inferior al 30% del salario diario percibido por el personal por cada día de licencia, a excepción de los siguientes casos:

- Primero, cuando la empleada o empleado decida hacer uso de la licencia anual y se ausente del domicilio de trabajo.
- cuando el empleador decida que, durante la licencia anual ordinaria, el personal no permanezca en el domicilio de trabajo.

En el caso de accidentes y enfermedades inculpables padecidas por la trabajadora la norma establece que cada enfermedad o accidente inculpable que impida la prestación del servicio, no afectará el derecho de la trabajadora a percibir su remuneración durante un período de hasta tres meses al año, si la antigüedad en el servicio fuera menor de cinco años; y de seis meses si fuera mayor.

En caso de enfermedad infectocontagiosa de la empleada o el empleado, del empleador, o de algún integrante del grupo conviviente de cualquiera de las partes, que amerite el apartamiento temporario de su grupo conviviente a fin de evitar riesgos en la salud del empleador o de los integrantes de su grupo familiar, se deberán adoptar las medidas necesarias para conjurar dichos riesgos, 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.

En tanto, el personal, 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 imposibilitado de concurrir a prestar servicios por alguna de esas causas, o en la primera oportunidad que le fuere posible hacerlo.

La remuneración que en estos casos corresponda abonar al personal, 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.

En todos los casos quedará garantizado a la trabajadora el derecho a percibir su remuneración como si no hubiera mediado el impedimento, por los plazos anteriormente indicados.

El artículo 38 de la ley en estudio establece un régimen de licencias especiales pagas. A continuación, veremos cuales son:

- En primer lugar, licencia por nacimiento de hijo, en el caso del trabajador varón, por la cual corresponden dos días corridos;
- También licencia por maternidad, conforme lo dispuesto en el artículo 39 de esta ley;
- Por matrimonio, que corresponden 10 días corridos;
- Por fallecimiento del cónyuge o conviviente, de hijos o de padres, corresponden tres días corridos;
- Por fallecimiento de hermano, corresponde un día;
- Y para rendir examen en la enseñanza primaria, media, terciaria o universitaria, dos días corridos por examen, con un máximo de 10 días por año calendario.

Es importante aclarar que tendrán derecho al goce de la licencia completa prevista en este inciso, quienes, como mínimo, presten servicios de manera normal y regular por espacio de 16 o más horas semanales. En los demás casos, la licencia será proporcional al tiempo de trabajo semanal de la empleada/o.

A su vez, queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los 45 días corridos anteriores al parto y hasta 45 días corridos después de él. 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 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 90 días corridos. Es importante destacar que la empleada deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico

en el que conste la fecha presunta del parto. El empleador también puede requerir su comprobación a través de un médico.

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.

Es fundamental garantizar el derecho a la estabilidad en el empleo a toda mujer durante la gestación.

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 la ley analizada.

En caso de despido de la mujer embarazada, cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete meses y medio 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, se presume, salvo prueba en contrario, que el mismo obedece a razones de maternidad o embarazo.

En tales condiciones, se dará lugar al pago de una indemnización, obligando al empleador a abonar una suma equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida para el caso de despido sin justa causa. La empleada puede percibir una indemnización de las mismas características cuando fuera despedida por causa de matrimonio, y/o en los casos de interrupción del embarazo o de nacimiento sin vida.

Aclaremos este punto. 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 meses anteriores, o seis meses posteriores al matrimonio, siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador. A estos efectos no es válida la notificación efectuada con anterioridad o posterioridad a los plazos señalados.

Extinción del vínculo

Cuando medie la finalización de la relación laboral entre el empleador y la empleada/o se hablará de la extinción del vínculo. En este sentido, el contrato de trabajo puede extinguirse por los siguientes motivos:

Primero, por mutuo acuerdo de las partes, debiendo formalizarse el acto sólo y exclusivamente ante la autoridad judicial o administrativa competente. Aquí 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.

El siguiente motivo tiene que ver con la 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.

También puede ocurrir por muerte de la empleada. En caso de muerte de la trabajadora, sus causahabientes en el orden y prelación establecidos por el ordenamiento previsional vigente tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente al 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 debido al fallecimiento de la empleada/o.

Otro motivo de extinción del vínculo puede ser por jubilación de la empleada o el empleado. 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 y sus modificatorias. Y, a su vez, por muerte del empleador. En este sentido, el personal tendrá derecho a percibir el 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 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;

Bien, seguimos con los motivos de extinción de vínculo. También puede ocurrir por:

- La 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;
- Por despido dispuesto por el empleador sin expresión de causa o sin justificación
- 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;
- 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 días hábiles;
- Y por Incapacitación permanente y definitiva.

En caso de extinción del contrato de trabajo el personal sin retiro deberá, en un plazo máximo de cinco 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 conviven con dicho personal y que no mantuvieran una relación laboral con el empleador.

En los casos de despido dispuesto por el empleador sin causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar a la empleada o al empleado una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres 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. Cabe aclarar que en ningún caso la indemnización podrá ser menor a un mes de sueldo, calculado sobre la base de lo expresado en el párrafo anterior.

En los casos en que la empleada o el empleado denuncie el contrato de trabajo con justa causa tendrá derecho a las indemnizaciones aquí previstas.

Es importante destacar que siempre que medie disolución del vínculo, se deberá dar avisos previos, lo que se conoce como preaviso; 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 siguiente anticipación:

- Cuando viene de parte de la empleada o el empleado, el periodo debe ser de 10 días de anticipación;
- A su vez, si el preaviso es de parte del empleador, debe ser de 10 días, cuando la antigüedad en el servicio fuere inferior a un año; y de 30 días cuando fuere superior.

Ahora bien, cuando el empleador omita el preaviso o lo otorgue de manera insuficiente deberá abonar una indemnización equivalente a la remuneración que hubiere debido abonar durante los plazos que se citamos anteriormente, en función de la antigüedad del personal despedido.

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.

A su vez, durante el plazo de preaviso, el personal sin retiro gozará de 10 horas semanales remuneradas para buscar una nueva ocupación, que se otorgarán del modo que mejor se compadezca con lo esencial de las tareas. Presten atención a lo siguiente: todas las indemnizaciones se duplicarán cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no estuviera registrada o lo esté de modo deficiente.

Seguro se están preguntando cuál es el organismo que regula estas situaciones, ¿verdad? Les contamos. El organismo competente en los conflictos que se deriven de las relaciones de trabajo reguladas por la ley, que se hayan desenvuelto en el ámbito de la Capital Federal, será el Tribunal Doméstico, el cual estará a cargo de un presidente y personal especializado, cuyo número y funciones será determinado por la autoridad de aplicación de esta ley.

Por su parte, la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares 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. En el material complementario pueden consultar el apartado de la ley 26.844, que detalla cómo funciona el organismo competente en materia de conflictos del personal de casas particulares.

Dicho esto, cabe destacar que, a raíz de la extinción del vínculo, y en caso de existir reclamos entre las partes, la ley establece una instancia conciliatoria previa a la interposición de la demanda, que se llevará a cabo en una audiencia ante un conciliador, proveniente del servicio, que establecerá la autoridad de aplicación.

Dicha autoridad tendrá un plazo de 10 días hábiles, contados desde la celebración de la audiencia, para cumplir su cometido. Sin embargo, una vez 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, se someterá a homologación del Tribunal, que procederá a otorgar cuando entienda que el mismo implica una justa composición del derecho y de los intereses de las partes. En cambio, 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 o el trabajador de hasta el 30% del monto conciliado, más allá de los intereses que pudieran corresponder por efecto de la mora.

Avancemos con los conflictos ante el Tribunal. Dichos conflictos se sustanciarán en forma verbal, permitiendo que las partes cuenten con el patrocinio de un letrado. El procedimiento se tramitará de la siguiente forma:

- En primer lugar, 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. A su vez, el personal podrá designar letrados apoderados mediante un acta poder otorgada ante el Tribunal, para que ejerzan su representación tanto en la instancia jurisdiccional administrativa como en la judicial.

- Una vez 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. En dicha oportunidad la trabajadora o el trabajador accionante podrá ofrecer o ampliar la prueba ya ofrecida.

Es importante remarcar que en todo momento deberá instarse a la conciliación entre las partes, tanto antes como después de la recepción de las pruebas ofrecidas. En este sentido, 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.

Seguidamente, 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.

La ley indica que 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, lo que deberá notificarse personalmente, o por cédula, a las partes.

Las resoluciones definitivas que mencionamos serán apelables dentro del plazo de seis días mediante un recurso fundado, que deberá ser presentado ante el mismo Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Dicho tribunal remitirá las actuaciones, dentro de los tres 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.

Recibidas las actuaciones, el Juez Nacional de Primera Instancia del Trabajo correrá traslado de los agravios a la contraparte por el plazo de tres días, debiendo, asimismo, convocar a las partes a una audiencia de conciliación.

En caso de no lograrse una solución conciliatoria, el Ministerio Público dictará sentencia en un plazo no mayor de 20 días, salvo que dispusiera de oficio medidas para “mejor proveer”, en cuyo caso el plazo antedicho se suspenderá hasta que se sustancian las pruebas ordenadas.

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 apreciara 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 AFIP, a efectos de que ejecute la deuda generada.

A su vez, para hacer efectiva esa remisión, se deberán emitir los testimonios y las certificaciones necesarias, que permitan la continuación del procedimiento de ejecución, hasta la efectiva satisfacción de los créditos diferidos en condena.

Cabe destacar que 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 días de presentado el requerimiento executorio por el interesado.

Es de remarcar que conforme lo consagra el artículo 61 de la Ley, en las actuaciones administrativas el trámite estará exento de toda tasa y será gratuito para la empleada/o. Los reclamos promovidos ante la autoridad administrativa del trabajo tendrán carácter interrupto 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 suspenderá el curso de la misma por el tiempo máximo otorgado al conciliador actuante para lograr su cometido.

Todas las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales del trabajo contempladas en el presente régimen, prescriben a los dos años. En este sentido, el artículo 70 destaca que 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.

Entonces, las empleadas o los empleados comprendidos en la presente ley que estamos analizando, serán incorporadas al régimen de las leyes 24.557 y 26.773, en el modo y las 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.

Cabe decir que en marzo de 2014 entró en vigor la obligación de afiliación del empleador bajo este régimen a una Aseguradora de Riesgos de Trabajo, a través del Decreto 467/2014 y la Resolución 2224/2014, de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, que cubren los accidentes laborales y las enfermedades profesionales que pudiera acaecer el empleado.

Recordamos que la Ley 24.557 considera accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo. Para repasar lo dispuesto por dicha ley, en cuanto a las enfermedades profesionales y las responsabilidades del empleador, los invitamos a repasar las clases anteriores o consultar el material complementario.

Para cerrar, volvemos a comentarles que, considerando las permanentes modificaciones que sufre el plexo normativo en materia laboral, se sugiere siempre consultar el sitio oficial de información legislativa del Gobierno de la República Argentina: www.infoleg.gob.ar