



Defensoría del Pueblo
del Municipio de *Morón*

Ley 26.844 del Régimen Especial de Contrato
de Trabajo para el Personal de Casas
Particulares.

GUÍA PARA TRABAJADORAS DE CASAS PARTICULARES

Esta norma rige en todo el territorio nacional las relaciones laborales que se entablan con los empleados y empleadas por el trabajo que prestan en casas particulares o en el ámbito de la vida familiar y que no importa para el empleador lucro o beneficio económico directo, cualquiera sea la cantidad de horas diarias o de jornadas semanales en que son ocupados para tales labores (Art. 1°).



Para qué sirve esta Guía?

El principal objetivo de esta Guía es brindar información sobre los derechos y obligaciones laborales como trabajador/a de casas particulares. Esta Guía también está dirigida al empleador para conocer derechos, obligaciones y la forma de registrar a su empleada/o.



Esta Ley reglamenta aspectos tales como el horario de trabajo, los salarios, el sueldo anual complementario (aguinaldo), las licencias (por enfermedad, vacaciones, etc.) y la protección contra el despido.

Esta Ley se aplica a:

- Trabajadoras que realizan tareas de limpieza, cocina, cuidado y asistencia personal.
- También se aplica a quienes acompañan a los miembros de la familia o a quienes convivan en el domicilio con el empleador y realicen tareas de cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad.

Las modalidades de prestación del trabajo pueden ser:

- Trabajadoras que presten servicios “sin retiro” para un mismo empleador y residan en el domicilio donde trabajan
- Trabajadoras que presten servicios “con retiro” para un mismo y único empleador
- Trabajadoras que presten servicios “con retiro” para distintos empleadores





Información LESEP

El trabajo infantil está prohibido. Si tenés 16 o 17 años SOLO podés trabajar bajo la modalidad “con retiro” (con una autorización de tus padres o responsables) y la jornada laboral no puede ser mayor a las 6 horas diarias. “El empleador te debe exigir un certificado médico que acredite tu aptitud para el trabajo y garantizar que hayas completado la escolaridad obligatoria (a excepción de que el empleador se haga cargo de que asistas y finalices la escolaridad obligatoria).”

Los aportes estarán a cargo del trabajador y las contribuciones a cargo del empleador/a de acuerdo a la cantidad de horas trabajadas

Jornada de trabajo permitida

- 8 horas diarias o 48 horas semanales (con un máximo de 9 horas por día).
- Descanso: reposo diario nocturno de 9 horas.
- Descanso semanal
- Modalidad “sin retiro”: desde las 13 h del sábado hasta las 24 h del domingo; descanso diario de 3 horas continuas entre las tareas matutinas y vespertinas, lapso dentro del cual quedará comprendido el tiempo necesario para el almuerzo.
- Modalidad “con retiro” (en el caso de quienes trabajan 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.
- Horas extras • Por cada hora extra que trabajes, tu empleador debe abonarte un recargo del 50%. Si las horas extras trabajadas son los sábados después de las 13 hs o los días festivos (domingos y feriados), estas tendrán un recargo del 100%.



Período de prueba

- Para el Personal sin retiro: 30 días
- Para el Personal con retiro: 15 días si no supera los tres meses de contrato de trabajo
- El empleador no podrá contratar “a prueba” a una misma empleada/o más de una vez utilizando la figura del período de prueba

Aguinaldo (SAC)

Se abona el 50% de la mayor remuneración devengada mensual dentro del semestre, primero en el mes de junio y luego en el mes de diciembre. Se debe abonar la 1ª cuota en la última jornada laboral del mes de junio y la 2ª en la última jornada laboral de diciembre. Cuando se extinga el contrato de trabajo por cualquier causa, corresponde el pago proporcional del SAC devengado en el respectivo semestre.

Vacaciones

Para determinar la extensión de la licencia anual, teniendo en cuenta la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tuviese la/el trabajadora/or al 31 de diciembre del año al que correspondan las mismas. Si el empleador se toma vacaciones fuera de la fecha acordada, DEBE PAGAR esos días.

Otorgamiento: a partir de día lunes o del primer día semanal de trabajo habitual. A partir del 1º de noviembre y hasta el 30 de marzo de cada año, se puede acordar otro periodo a pedido de la empleada/o para su goce en otras épocas del año. Debe garantizarse un período continuo de licencia no inferior a 2/3 (dos tercios) del que le corresponde conforme su antigüedad.

Pago: debe garantizarse el pago de las retribuciones correspondientes al período vacacional antes del comienzo de las mismas



- Antigüedad menor a 6 meses: un día de descanso por cada 20 días de trabajo efectivo.
- Fracción mayor a 6 meses hasta 5 años: 14 días corridos.
- Más de 5 años hasta 10 años: 21 días.
- Más de 10 años hasta 20 años: 28 días.
- Más de 20 años: 35 días.

Feriados

En los feriados nacionales no se trabaja y si trabajás en esos días, deben pagarte con un 100% de recargo (según el artículo N° 25 de la Ley N° 26.844).

No importa si cumplís tareas “por hora” o “sin retiro”.

- Si trabajás “por hora” y el feriado cae el día que concurrís a trabajar, te tienen que pagar esas horas sin que las trabajes.

Información



Día del Personal de Casas Particulares El **3 de abril** ES FERIADO para todo el personal de casas particulares. Por lo tanto, no tenés que ir a trabajar y eben pagártelo

Licencia por enfermedad

Por enfermedad le corresponde licencia paga:

- Hasta 3 meses al año si la antigüedad en el trabajo es menor a 5 años.
- Hasta 6 meses si la antigüedad es mayor a 5 años.



Licencias especiales

El personal de casas particulares goza de las siguientes licencias:

- Por nacimiento de hijo en el caso de trabajador varón: 2 días corridos.
- Maternidad: 90 días corridos.
- Matrimonio: 10 días corridos.
- Fallecimiento de cónyuge o conviviente, de hijos o padres: 3 días corridos.
- Fallecimiento de hermano: 1 día.
- Para rendir examen: 2 días corridos por examen, máximo 10 días por año calendario. Sólo para aquellas/os trabajadoras/es que presten servicios por 16 horas o más. En los demás casos la licencia es proporcional al tiempo de trabajo semanal.

Protección de la maternidad

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los 45 días corridos antes del parto y posteriores 45 días del mismo.

A opción de la empleada podrá reducir la licencia anterior al parto a 30 días corridos y el resto (15 días) acumularlos a la licencia posparto.

La trabajadora debe comunicar su embarazo en forma fehaciente con presentación de certificado médico en el que conste la fecha probable de parto.

La trabajadora gozará de la conservación de su empleo y de las prestaciones que le confieren los sistemas de la Seguridad Social.

En caso de despido por causa de embarazo: se presume así cuando el despido se produzca 7 ½ meses antes del alumbramiento o 7 ½ después de aquel; siempre y cuando la trabajadora haya notificado fehacientemente el mismo tendrá derecho a una indemnización



equivalente a un año de remuneraciones acumulable a la indemnización por despido sin justa causa.

Protección del matrimonio

Se considera que el despido responde a la causa por matrimonio del o la trabajadora cuando, cuando fuese dispuesto por el empleador sin invocación de causa o no fuese probada la que invocare y el despido se produzca dentro de los 3 meses anteriores al matrimonio o 6 meses posteriores al mismo. La indemnización agravada prevista en el art. 41 de la Ley N°26.844 un año de remuneraciones-procede siempre que el trabajador haya notificado fehacientemente del matrimonio al empleador y dentro de los plazos indicados.

Preaviso

Una vez iniciado el contrato de trabajo, éste no podrá ser disuelto por voluntad de ninguna de las partes sin previo aviso:



En el caso de la trabajador/ra: con 10 días de anticipación.

- En el caso del empleador deberá avisar con una antelación de 10 días, si la antigüedad del empleado fuera inferior a 1 año, y 30 días si fuera mayor.

- Durante el plazo del preaviso el personal sin retiro gozará de 10 horas semanales remuneradas para buscar nueva ocupación.



Mes integración de despido

En caso que el empleador dispusiere 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.

Modos de extinción del contrato de trabajo: Supuestos

- Mutuo acuerdo: las partes deben formalizar el acto sólo ante autoridad judicial o administrativa competente.
- Por renuncia del dependiente, la que deberá formalizarse mediante telegrama, carta documento o manifestación personal ante la autoridad administrativa o judicial.
- Por muerte de la empleada o el empleado: en el caso, sus causahabientes conforme el sistema previsional vigente tendrán derecho a percibir una indemnización del 50% de la prevista en caso de indemnización por despido.
- Jubilación de la trabajadora o el trabajador: resulta aplicable lo previsto en los arts. 252 y 253 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y modificatorias.
- Por muerte del Empleador/a: el personal tendrá derecho a percibir una indemnización del 50% de la prevista en caso de indemnización por despido.
- Por muerte de la persona cuya asistencia personal o acompañamiento hubiera motivado la contratación: la empleada/o tendrá derecho a percibir una indemnización del 50% de la prevista en caso de indemnización por despido.
- Por despido dispuesto por el empleador sin expresión de causa o justificación.
- Por denuncia del contrato de trabajo con justa causa efectuada por el personal o el empleador.



- Por abandono de trabajo: debe configurarse la mora mediante intimación fehaciente a la empleada/o a que se reintegre al trabajo.
- Incapacidad permanente y definitiva.

Indemnización por despido

Se calcula teniendo en cuenta un mes de sueldo por año de antigüedad o fracción mayor de 3 meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada en el último año o durante el tiempo de prestación de servicio si éste fuere menor. En ningún caso la indemnización podrá ser inferior a un mes de sueldo.

Agravamiento por falta de registración

La [Ley N°26.844](#) del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares prevé la duplicación de la indemnización por despido (la reglada en el art. 48) cuando se tratare de una relación de trabajo que al momento del despido no se encontraba registrada o lo estaba en forma deficiente.

Los salarios mínimos vigentes están disponibles en las páginas web del Sindicato (UPACP) y del Estado, y en el teléfono y el e-mail del Ministerio de Trabajo:
http://www.upacp.com.ar/?page_id=1329

<https://www.argentina.gob.ar/casasparticulares/trabajador/sueldo>

<https://casasparticulares.afip.gob.ar/ayuda/empleador/remuneraciones.aspx>

MTEySS Tel: 0800-666-4100 (opción 1, luego opción 5) E-mail: consultas@trabajo.gob.ar

ESTOS SALARIOS SE REFIEREN A LOS MÍNIMOS LEGALES QUE TU EMPLEADOR DEBE PAGARTE. PERO MUCHAS VECES EL SALARIO DE MERCADO ES MÁS ELEVADO

Jubilación

Como trabajador/a de casa particular, podés jubilarte.

Para obtener la jubilación ordinaria tenés que:

- reunir 30 años de servicios registrados en la Seguridad social;



- tener 60 años si sos mujer o 65 años en el caso de los varones. 18 Si tenés la edad para jubilarte, pero no reunís los 30 años de servicios registrados, consultá por algún plan previsional vigente que te permita acceder a una jubilación.



Otros derechos

- El empleador debe proveerte la ropa y los elementos necesarios para tu trabajo.
- El empleador debe brindarte alimentación sana y suficiente (desayuno, almuerzo, merienda y cena, dependiendo del horario de trabajo).
- El empleador debe brindarte una habitación amueblada e higiénica para tu uso exclusivo en caso de ser “sin retiro”.



Otros deberes

- Cumplir con las instrucciones de servicio que te imparta tu empleador
- Cuidar las cosas confiadas a tu vigilancia.
- Desempeñar tus funciones y tareas con responsabilidad y colaboración.
- Preservar la intimidad de quienes habiten la casa en la que trabajás



Defensoría del Pueblo
del Municipio de *Morón*

Bmé. Mitre 877, Morón

0800 666 0957

www.defensoriamoron.gob.ar



Defensoría del Pueblo de Morón

EL PROCESO DE REGISTRO: ¿CÓMO ACCEDER A TUS DERECHOS LABORALES?

ES OBLIGATORIO que tu empleador te registre como trabajadora de casas particulares, sin importar la modalidad de trabajo o la cantidad de horas que trabajes.

TODOS tus empleadores deben registrarte como trabajadora de casas particulares, porque es tu derecho y porque impacta en tu cobertura de salud y tu futura jubilación.



LA INSCRIPCIÓN EN EL MONOTRIBUTO O EN EL MONOTRIBUTO SOCIAL NO ES UNA FORMA DE REGISTRO DE LA RELACIÓN LABORAL.

Contrato de trabajo

Tu empleador debe obligatoriamente registrar el contrato en la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP).

Puede hacerlo desde la página web de la AFIP (<https://casasparticulares.afip.gob.ar/>), descargando la aplicación oficial de Casas Particulares de la AFIP, o por teléfono (0800-222-2526, opción 2) o desde su homebanking (dependiendo del Banco).

Tu empleador debe entregarte el comprobante de registro de la relación laboral, porque lo necesitarás para distintas finalidades. El sistema emite dos comprobantes, uno le corresponde a tu empleador y el otro a ti, ambos con las respectivas firmas.



No importa la cantidad de horas diarias o de jornadas semanales que trabajes, ni el número de empleadores que tenés, siempre existe la obligación de registrar por parte de todos los empleadores

Tu empleador puede emitir el recibo mensual ingresando al sistema de la AFIP, en la sección “Trabajadores a cargo”, seleccionando la opción “PAGOS Y RECIBOS”

El recibo de sueldo: se imprimen dos copias, que deben ser firmadas por tu empleador y por vos; una copia es para el empleador y la otra es para vos.

Aseguradora contra Riesgos de Trabajo (ART)

Tu empleador tiene la obligación de contratar y pagar mensualmente una ART.

- La ART se abona junto con el resto de las cargas sociales, por medio del Portal de la AFIP, la aplicación o el Formulario 102/RT.
- En la página web de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo (<http://www.srt.gob.ar/index.php/cual-es-mi-art/>), podés consultar qué ART tiene contratada tu empleador. Para ello necesitás el N° de CUIL o CUIT de tu empleador. Este número lo podés obtener del recibo de sueldo o del Formulario 102/RT.
- Con tu documento (DNI), podés abrir una cuenta bancaria sin costo, que permite que tu empleador te pague el salario por transferencia electrónica. En la página web del Banco Central de la República Argentina (<http://www.bcra.gov.ar/Noticias/Relanzamiento-Cuenta-Gratuita-Universal.asp>), tenés información sobre este tema.



Aportes y contribuciones

- Todos los empleadores deben pagar los aportes, las contribuciones y la ART de las trabajadoras. Según la cantidad de horas que trabajes, varía el monto de estos aportes.
- El empleador puede descontarte el monto correspondiente a la obra social, llamado “aportes del sueldo”, pero tu sueldo de bolsillo nunca puede ser inferior a los mínimos establecidos.
- Si trabajás en más de una casa, cada uno de tus empleadores debe realizar el pago de aportes y contribuciones, según la cantidad de horas semanales que trabajes para cada uno.
- Para acceder a la obra social, es necesario contar con un aporte mínimo equivalente a 16 horas semanales de trabajo. Si trabajas en más de una casa, podés sumar los aportes de los distintos empleadores. Si aun así no llegás al mínimo de esas 16 horas semanales, tenés que pagar la diferencia para acceder a la obra social mediante el Formulario 575B de la AFIP
- Podés incorporar a tus familiares directos a la obra social, abonando un aporte adicional por cada uno de ellos.

Es importante saber que una trabajadora de casa particular registrada puede percibir algunos de los programas y asignaciones sociales vigentes.

La Asignación Universal por Hijo (AUH)

El cobro de la AUH se realiza de manera mensual y corresponde un beneficio por cada uno de tus hijos menor de 18 años o con alguna discapacidad sin límite de edad.

Para poder cobrar esta asignación, tenés que acreditar la escolarización anual y los controles de salud de los niños, niñas y adolescentes, y tener una residencia legal mínima en el país de tres



años. Esta asignación se obtiene independientemente del monto del salario que percibas. En la página web de la ANSES tenés información sobre este derecho: <https://www.anses.gob.ar/asignacion-universal-por-hijo>

La Asignación por Embarazo para Protección Social

Está destinada a la protección de las mujeres embarazadas y se abona desde la semana 12 de gestación hasta el nacimiento del bebé o la interrupción del embarazo. Para poder acceder regularmente a esta asignación, es necesario cumplir con los controles médicos establecidos y tener una residencia legal en el país de por lo menos tres años. En la página web de la ANSES tenés información sobre este derecho: <https://www.anses.gob.ar/asignacion-por-embarazo-para-proteccion-social>

La Asignación Familiar por Nacimiento/Adopción

Mientras estás de licencia por maternidad, tenés el derecho de cobrar la asignación familiar por nacimiento/adopción, que abona la ANSES. El trámite se realiza directamente en este organismo. En la página web de la ANSES tenés información sobre este derecho: <https://www.anses.gob.ar/asignacion-familiar-por-nacimiento-y-adopcion>

Subsidio a los familiares por fallecimiento de la trabajadora

Desde agosto de 2020, el Subsidio de Contención Familiar por fallecimiento incluye también a las personas herederas en caso de fallecimiento de la trabajadora de casas particulares. El subsidio se gestiona en la ANSES y se aplica ante cualquier causa de fallecimiento.

Programa Acompañar

Este programa ofrece asistencia a mujeres y personas LGBTI+ que se encuentren en riesgo por situaciones de violencia por motivos de



género, mediante una prestación económica equivalente al monto de un Salario Mínimo, Vital y Móvil que será entregada a través de la ANSES durante seis meses consecutivos. El programa también ofrece acompañamiento integral y acceso a dispositivos de fortalecimiento psicosocial. Para recibir este beneficio, necesitás acreditar la situación de riesgo por violencia por motivos de género, mediante un informe social otorgado por un organismo de atención oficial de violencias local, provincial o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Podés solicitar esta prestación con independencia de si estás o no registrada, y también si sos trabajadora migrante.

Además, esta prestación es compatible con otras asignaciones de la ANSES, como la Asignación Universal por Hijo, la Asignación Universal por Embarazo y la Asignación por hijo con discapacidad.

El ingreso al Programa Acompañar se realiza mediante la Unidades de Ingreso, Acompañamiento y Seguimiento local o provincial. En el siguiente link podés acceder a un listado completo con los datos de estas unidades: <https://www.argentina.gob.ar/generos/unidades-del-programa-acompanar>

Plan FinEs - Terminalidad educativa

Si tenés más de 18 años y querés finalizar tus estudios primarios o secundarios, el Plan FinEs te permite hacerlo en forma semipresencial, en la sede más cercana a tu domicilio y en el horario que más te conviene. El título es oficial, tiene validez nacional y es gratuito. Para más información, podés llamar al 0800-333-2532 o al (011) 4340-8159 o con?ultar en la siguiente página web: <https://www.argentina.gob.ar/educacion/fines>

Plan Básico Universal (Internet, telefonía y TV por cable)

Si sos una trabajadora registrada, podés acceder a abonos básicos para los servicios de Internet, televisión por cable, telefonía fija y telefonía móvil. Para acceder a esta prestación básica universal tenés que



completar la declaración jurada que el ENACOM pone a disposición en el siguiente enlace: <https://www.enacom.gob.ar/declaracion-jurada-prestacion-basica-universal>

Una vez completada la declaración, deberás enviarla a la empresa prestadora de servicios de telefonía celular, telefonía fija, Internet y televisión paga que vos elijas, para que te aplique la tarifa correspondiente.

