

Consejo Profesional de Ciencias Económicas de La Pampa

Gral. Pico y Santa Rosa

Agosto 2014

Dr. GUSTAVO R. SEGU

Dr. Gustavo Segu



LEY DE TRABAJO AGRARIO

Reglamentación Ley 26727

Aspectos relevantes

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

ASPECTOS SOBRESALIENTES AMBITO DE APLICACIÓN

TERRITORIALIDAD

Art. 1 - La presente ley regirá el contrato de trabajo agrario y los derechos y obligaciones de las partes, aun cuando se hubiere celebrado fuera del país, siempre que se ejecutare en el territorio nacional.

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

ASPECTOS SOBRESALIENTES AMBITO DE APLICACIÓN

ORDEN PUBLICO LABORAL

Art. 2 - El contrato de trabajo agrario y la relación emergente del mismo se registrarán:

- a) Por la presente ley y las normas que en consecuencia se dictaren;
- b) Por la ley 20744 de contrato de trabajo, sus modificatorias y/o complementarias, la que será de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga al régimen jurídico específico establecido en la presente ley;
- c) Por los convenios y Acuerdos colectivos, celebrados de conformidad con lo previsto por las leyes 14250, y por los laudos con fuerza de tales;
- d) Por las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) y de la Comisión Nacional de Trabajo Rural aún vigentes;
- e) Por la voluntad de las partes; y
- f) Por los usos y costumbres.

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO

OTRAS DISPOSICIONES

LEY DE CONTRATO DE TRABAJO. SU APLICACIÓN

Art. 100 - Las disposiciones de esta ley son de orden público y excluyen las contenidas en la ley 20744 de contrato de trabajo (t.o. 1976) y sus modificatorias en cuanto se refieran a aspectos de la relación laboral contempladas en la presente ley, conforme lo establecido en el artículo 2.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS. VIGENCIA

Art. 101 - Las estipulaciones contenidas en los convenios y acuerdos colectivos de trabajo que se encuentren vigentes a la fecha de promulgación de la presente, mantendrán su plena vigencia en todo aquello que no vulnere lo establecido en los artículos 8 y 9 de esta ley.

VIGENCIA DE LAS RESOLUCIONES

Art. 102 - Las disposiciones dictadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA), la Comisión Nacional de Trabajo Rural, o por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, mantendrán su vigencia en todo en cuanto no fuere modificado por la presente ley.

Dr. Gustavo Segura



Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO

OTRAS DISPOSICIONES

ANTIGÜEDAD. RECONOCIMIENTO

Art. 103 - La antigüedad que tuvieron los trabajadores agrarios al tiempo de la promulgación de esta ley se les computará a todos sus efectos.

MODIFICACIÓN RÉGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO. ALCANCES

Art. 104 - Sustitúyese el texto del inciso c) artículo 2 de la ley 20744 de contrato de trabajo y sus modificatorias, por el siguiente:

c) A los trabajadores agrarios, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación supletoria en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del Régimen de Trabajo Agrario.

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO OTRAS DISPOSICIONES

MODIFICACIÓN DE LEY 24013. INCORPORACIÓN SALARIO MINIMO VITAL Y MOVIL

Art. 105 - Sustitúyese el texto del artículo 140 de la ley 24013, por el siguiente:

Artículo 140 - Todos los trabajadores comprendidos en la ley 20744 de contrato de trabajo (t.o. 1976) y sus modificatorios, en el Régimen de Trabajo Agrario, de la Administración Pública Nacional y de todas las entidades y organismos en que el Estado Nacional actúe como empleador, tendrán derecho a percibir una remuneración no inferior al salario mínimo, vital y móvil que se establezca de conformidad a lo preceptuado en esta ley.

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO OTRAS DISPOSICIONES

APLICACIÓN DE OTRAS LEYES

Art. 108 - Serán de aplicación supletoria al presente régimen las disposiciones establecidas en las leyes 24013, 25013, 25323 y 25345 o las que en el futuro las reemplacen.

REGLAMENTACIÓN

Art. 109 - El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley en el plazo de sesenta (60) días desde su promulgación.

Vigencia: 28/12/2011

Aplicación: Desde el 6/1/2012.

Promulgación: 27/12/2011

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

ASPECTOS SOBRESALIENTES CONCEPTO DE ACTIVIDAD AGRARIA

Art. 5 - A los fines de la presente ley se entenderá por actividad agraria a toda aquella **dirigida a la obtención de frutos o productos primarios a través de la realización de tareas pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, avícolas, apícolas u otras semejantes, siempre que estos no hayan sido sometidos a ningún tipo de proceso industrial, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales.**

DEFINICION DE AMBITO RURAL

Art. 6 - A los fines de la presente ley, se entenderá por ámbito rural **aquel que no contare con asentamiento edilicio intensivo, ni estuviere efectivamente dividido en manzanas, solares o lotes destinados preferentemente a residencia y en el que no se desarrollaren en forma predominante actividades vinculadas a la industria, el comercio, los servicios y la administración pública**. Solo a los efectos de esta ley, se prescindirá de la calificación que efectuara la respectiva autoridad comunal.

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

ASPECTOS SOBRESALIENTES CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO Definición

Art. 11 - Habrá contrato de trabajo agrario, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que **una persona física se obligue** a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios **en el ámbito rural**, mediante el pago de una remuneración en favor de otra y bajo su dependencia, persiguiera esta o no fines de lucro, **para la realización de tareas propias de la actividad agraria en cualquiera de sus especializaciones**, tales como la agrícola, pecuaria, forestal, avícola, apícola, hortícola u otras semejantes.

La ley 22248 establecía que la actividad debía esta vinculada “... **principal o accesoriamente al trabajo agrario...**”

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

ASPECTOS SOBRESALIENTES PERSONAL EXCLUIDO

Art. 3 - Este régimen legal no se aplicará:

- a) Al personal afectado exclusiva o principalmente a actividades industriales, comerciales, turísticas, de transporte o servicios, aunque se desarrollaren en empresas o establecimientos mixtos, agrario-industriales o agrario-comerciales o de cualquier otra índole;
- b) A los trabajadores que fueren contratados para realizar tareas ajenas a la actividad agraria;
- c) Al trabajador del servicio doméstico regulado por el decreto 326/1956, o el que en un futuro lo reemplace, en cuanto no se ocupare para atender al personal que realizare tareas agrarias;
- d) Al personal administrativo de los establecimientos;

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

ASPECTOS SOBRESALIENTES PERSONAL EXCLUIDO

Art. 3 - Este régimen legal no se aplicará:

- e) Al personal **dependiente del Estado nacional, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, provincial o municipal;**
- f) Al trabajador **ocupado en tareas de cosecha y/o empaque de frutas**, el que se regirá por la ley 20744 (t.o. 1976), sus modificatorias y/o complementarias, salvo el caso contemplado en el artículo 7, inciso c) de esta ley; y
- g) A los trabajadores **comprendidos en convenciones colectivas de trabajo con relación a las actividades agrarias incluidas en el régimen de negociación colectiva previsto por la ley 14250** (t.o. 2004) con anterioridad a la entrada en vigencia del Régimen Nacional de Trabajo Agrario, aprobado por la ley de facto 22248.

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

ASPECTOS SOBRESALIENTES ACTIVIDADES INCLUIDAS

Art. 7 - Estarán incluidas en el presente régimen siempre que no se realicen en establecimientos industriales y aun cuando se desarrollen en centros urbanos, las siguientes tareas:

- a) La manipulación y el almacenamiento de cereales, oleaginosos, legumbres, hortalizas, semillas u otros frutos o productos agrarios;
- b) Las que se prestaren en ferias y remates de hacienda; y
- c) El empaque de frutos y productos agrarios propios.

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

DE TRABAJO AGRARIO JORNADA DE TRABAJO DETERMINACIÓN. LÍMITES

Art. 40 - La jornada de trabajo para todo el personal comprendido en el presente régimen no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y de cuarenta y cuatro (44) semanales desde el día lunes hasta el sábado a las trece (13) horas.

La distribución de las horas de trabajo diarias y su diagramación serán facultad privativa del empleador, debiendo respetar las correspondientes pausas para la alimentación y descanso de los trabajadores, según la naturaleza de la explotación, los usos y costumbres locales; sin perjuicio de lo que pueda establecer al respecto la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA).

La distribución semanal desigual de las horas de trabajo no podrá importar el establecimiento de una jornada ordinaria diurna superior a nueve (9) horas.

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO

JORNADA DE TRABAJO

Exposición de motivos

El art. 14 de la ley 22248 establece que la duración de la jornada se ajustará a los usos y costumbres propios de cada región o a la naturaleza de la explotación, correspondiendo al empleador fijar la hora de inicio y finalización de la jornada.

De este modo, se establecen dos tipos de pausas: a) Pausa interna: que divide a la jornada en mitades debiendo respetarse un descanso diario para la comida no inferior a 2 horas i mayor a 4 horas y media y b) Pauta externa: que separa las jornadas al disponer que “entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente se observará una pausa ininterrumpida no menor de diez horas”.

Teniendo en cuenta las pautas establecidas, resultaría que la duración mínima y la máxima de una jornada laboral sería, respectivamente entre NUEVE HORAS Y MEDIA y DOCE HORAS.

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO JORNADA DE TRABAJO

JORNADA NOCTURNA. JORNADA MIXTA

Art. 41 - La jornada ordinaria de trabajo integralmente nocturna no podrá exceder de siete (7) horas diarias ni de cuarenta y dos (42) horas semanales, entendiéndose por tal la que se cumple entre las veinte (20) horas de un día y las cinco (5) horas del día siguiente.

Cuando se alternen horas diurnas con nocturnas se reducirá proporcionalmente la jornada en ocho (8) minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los ocho (8) minutos en exceso como tiempo extraordinario.

CONCLUSIÓN: LOS OCHO MINUTOS LLEVAN RECARGO DEL 50%

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO

JORNADA DE TRABAJO

HORAS EXTRAORDINARIAS. LÍMITE

Art. 42 - El número máximo de horas extraordinarias queda establecido en treinta (30) horas mensuales y doscientas (200) horas anuales, sin necesidad de autorización administrativa previa y sin perjuicio del debido respeto de las previsiones normativas relativas a jornada, pausas y descansos.

RECARGOS

Nada indica el nuevo régimen estatutario.

La exposición de motivos no obstante señala que el Proyecto “recepta lo establecido por la R (CNTA) 71/2008, y profundiza aun mas el criterio protectorio de esa norma, al fijar un límite para la jornada de 8 horas diarias por 44 horas semanales”.

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO

JORNADA DE TRABAJO

HORAS EXTRAORDINARIAS. JURISPRUDENCIA R (CNTA) 71/2008

Fallo: “Maciel, Marcelo Gustavo c/Haras La Madrugada SA s/despido – CNTrab.- Sala IV – 31/5/2012”

“El reclamo de horas extras sólo queda delimitado al período en el cual se encontraba vigente la R (CNTA) 71/2008, esto es desde el 3/12/2008 y hasta la finalización del vínculo el 28/2/2009, o sea dos meses y veintisiete días.

No escapa a mi conocimiento que el art. 18 de la ley 22248, prevé una sanción por el no otorgamiento de los francos compensatorios. Sin embargo de la lectura del escrito de inicio, resulta que nada se reclama al respecto, por lo que, solo corresponde que me expida sobre la procedencia del reclamo de horas extras impagas.”

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO

DESCANSO SEMANAL

PROHIBICIÓN DE TRABAJAR

Art. 43 - Queda prohibida la ocupación del trabajador desde las trece (13) horas del día sábado hasta las veinticuatro (24) del día siguiente, salvo cuando necesidades objetivas impostergables de la producción o de mantenimiento lo exigieren. En tales supuestos, el trabajador gozará de un descanso compensatorio dentro de los siete (7) días siguientes.

Estarán, asimismo, exceptuadas de la prohibición establecida en el primer párrafo del presente artículo, aquellas tareas que habitualmente deban realizarse también en días domingo por la naturaleza de la actividad o por tratarse de guardias rotativas entre el personal del establecimiento. En estos casos, el empleador deberá otorgar al trabajador un descanso compensatorio de un (1) día en el curso de la semana siguiente.

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO

DESCANSO SEMANAL

PROHIBICIÓN DE TRABAJAR

MEJORES CONDICIONES ESTABLECIDAS

Art. 44 - Lo dispuesto en la presente ley en materia de jornada laboral no afectará las mejores condiciones horarias pactadas por las partes o establecidas en resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) o de la Comisión Nacional de Trabajo Rural que se mantuvieron vigentes.

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO LICENCIAS

Art. 50 - Resultan de aplicación a los trabajadores comprendidos en la presente ley las licencias previstas por la ley 20744 y sus modificatorias, sin perjuicio de las establecidas en el presente título y lo prescripto para los trabajadores temporarios con relación a las vacaciones.

CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO

LICENCIAS

LICENCIA POR MATERNIDAD. PERSONAL TEMPORARIO

Art. 51 - El personal femenino temporario también tendrá derecho a la licencia por maternidad, **cuando esa licencia debiere comenzar durante el tiempo de efectiva prestación de servicios** y hubiere, en forma fehaciente, **hecho la correspondiente denuncia al empleador.**

La trabajadora tendrá **estabilidad en su empleo** durante la gestación y hasta el vencimiento de la licencia por maternidad, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal y del que exceda el tiempo de trabajo efectivo correspondiente a las labores para las que fuera contratada, **conforme lo determine la reglamentación que en consecuencia se dicte.**

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO

LICENCIAS

LICENCIA POR MATERNIDAD. PERSONAL TEMPORARIO

Art. 51

La violación de estos derechos obligará al empleador al pago de una indemnización, cuyo importe será equivalente al que hubiere percibido la trabajadora hasta la finalización de dicha licencia.

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO LICENCIAS

LICENCIA PARENTAL

Art. 52 - Establécese para el personal permanente de prestación continua una licencia con goce de haberes de **treinta (30) días corridos** por paternidad, la que podrá ser utilizada por el trabajador de manera ininterrumpida **entre los cuarenta y cinco (45) días anteriores a la fecha presunta de parto y los doce (12) meses posteriores al nacimiento.**

CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO

ACCIDENTES Y ENFERMEDADES INCULPABLES

AVISO

Art. 53 - En los casos de accidente o enfermedad inculpable, salvo casos de fuerza mayor, el trabajador deberá dar aviso al empleador de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encontrare, en el transcurso de la primeras dos (2) jornadas de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no lo hiciere, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente, salvo que la enfermedad o accidente y la imposibilidad de avisar resultaren inequívocamente acreditadas. Si el trabajador accidentado o enfermo permaneciere en el establecimiento, se presumirá la existencia del aviso.

Reglamentación RNTA

REGLAMENTACIÓN Ley 26727 – Decreto 301/2013

APROBACIÓN

Art. 1 - Apruébase la reglamentación de la ley 26727 que como Anexo forma parte integrante del presente decreto.

REGLAMENTACIÓN MTESS

Art. 2 - Facúltase al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para dictar las normas aclaratorias y complementarias para la aplicación de la ley 26727 y del presente decreto.

Reglamentación RNTA

REGLAMENTACIÓN Ley 26727 – Decreto 301/2013
TAREAS DE COSECHA Y/O EMPAQUE DE FRUTAS

Art. 3 - Los trabajadores que se desempeñan en tareas de cosecha y/o empaque de frutas en actividades que a la entrada en vigencia de la ley 26727 estuviesen reguladas por resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA), continuarán en el ámbito del régimen estatutario hasta tanto se celebre una convención colectiva de trabajo que los comprenda y regule sus condiciones de trabajo y salarios.

Reglamentación RNTA

REGLAMENTACIÓN Ley 26727 – Decreto 301/2013

TAREAS DE COSECHA Y/O EMPAQUE DE FRUTAS

Importante: El D. 301/2013 establece una suerte de prórroga hasta se dicte convenio colectivo. A partir de ese momento quedaran comprendidos dentro de la exclusión.

Ley 23808 – Excluye a los trabajadores ocupados en tareas de cosecha y/o empaque de frutas del ámbito de la ley 22248.

Importante: Algunas actividades continuaron siendo reguladas por el Régimen de Trabajo Agrario: por ej. **ARANDANOS**

R (CNTA) 10/2011: Fija condiciones de trabajo para todo el país. Vigencia 3 años a partir del 5/4/2011.

Art. 2 - Marco legal: este acuerdo de partes se rige por la ley 22248, su decreto reglamentario y las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario

Dr. Gustavo Segura



Reglamentación RNTA

REGLAMENTACIÓN LEY 26727 – Decreto 301/2013

ACTIVIDAD CICLICA- ENCUADRE DE TAREAS INDUSTRIALES AGROPECUARIAS

Art. 4 - Las relaciones laborales de los trabajadores que se desempeñen en las distintas etapas y tareas de la producción de una actividad agraria cíclica que se desarrolle dentro de un proceso temporal definido, se regirán por la ley 26727,

... siempre que las primeras tareas que integran la producción dentro del referido proceso temporal se enmarquen dentro de sus previsiones y

... no constituyan proceso industrial.

Dr. Gustavo Segu



Reglamentación RNTA

REGLAMENTACIÓN LEY 26727 – Decreto 301/2013

ACTIVIDAD CICLICA- ENCUADRE DE TAREAS INDUSTRIALES AGROPECUARIAS

Significa que para que las actividades finales del proceso productivo cíclico se encuentren comprendidas en el régimen agrario, también deben encontrarse dentro de dicho ámbito las primeras tareas de dicho proceso.

Para que la cosecha y empaque de cualquier fruto o producto agrario – excepto frutas-, esté incluido, la siembra y demás tareas preparatorias también deben estar incluidas.

Si a estas se les aplica un encuadre legal distinto, los contratados para tareas finales no pueden encuadrarse como agrarios.

Reglamentación RNTA

REGLAMENTACIÓN LEY 26727 – Decreto 301/2013

DEROGACIÓN DEL Decreto 563/1981

Art. 5 - Derógase el decreto 563 de fecha 24 de marzo de 1981 y su modificatorio decreto 1330 de fecha 5 de agosto de 1994.

VIGENCIA Y APLICACIÓN

BO: 22/3/2013

Vigencia: 22/3/2013

Aplicación: desde el 31/3/2013

Reglamentación RNTA

REGLAMENTACIÓN LEY 26727 – Decreto 301/2013 - ANEXO

ORDEN PUBLICO LABORAL - REGLAMENTACIÓN

Reglamentación del art. 2, incs. c) y d

Art. 1 - La celebración de acuerdos y convenios colectivos, como los laudos con fuerza de tales en el marco de la ley 26727, **no alterarán el encuadramiento en ese régimen estatutario de los empleadores y trabajadores comprendidos en los mismos** y deberán considerar la normativa vigente emergente de resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) y de la Comisión Nacional de Trabajo Rural (CNTR), aún vigentes.

Con el mismo sentido **las resoluciones que dicte la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) deberán contemplar la normativa originada en convenios y acuerdos colectivos o la resultante de laudos con fuerza de tales.**

Reglamentación RNTA

REGLAMENTACIÓN LEY 26727 – Decreto 301/2013 - ANEXO ORDEN PUBLICO LABORAL - REGLAMENTACIÓN

Reglamentación del art. 2, incs. c) y d

TERRITORIALIDAD

Art. 1 - La presente ley regirá el contrato de trabajo agrario y los derechos y obligaciones de las partes, aun cuando se hubiere celebrado fuera del país, siempre que se ejecutare en el territorio nacional.

ORDEN PUBLICO LABORAL

Art. 2 - El contrato de trabajo agrario y la relación emergente del mismo se regirán:

- a) Por la presente ley y las normas que en consecuencia se dictaren;
- b) Por la ley 20744 de contrato de trabajo, sus modificatorias y/o complementarias, la que será de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga al régimen jurídico específico establecido en la presente ley;
- c) *Por los convenios y Acuerdos colectivos, celebrados de conformidad con lo previsto por las leyes 14250, y por los laudos con fuerza de tales;*
- d) *Por las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) y de la Comisión Nacional de Trabajo Rural aún vigentes;*
- e) Por la voluntad de las partes; y
- f) Por los usos y costumbres.

Reglamentación RNTA

REGLAMENTACIÓN LEY 26727 – Decreto 301/2013 - ANEXO ORDEN PUBLICO LABORAL - REGLAMENTACIÓN

Reglamentación del art. 2, incs. c) y d

La norma deja en claro que el único Convenio Colectivo que es fuente de regulación del Contrato de Trabajo agrario, es el celebrado a partir de la entrada en vigencia de la ley 26727 para actividades contempladas en la misma.

Reglamentación RNTA

REGLAMENTACIÓN LEY 26727 – Decreto 301/2013

SUBCONTRATACIÓN SOLIDARIDAD

Reglamentación del art. 12 primer párr.

Art. 2 - Los contratistas, subcontratistas o cesionarios **estarán obligados a exhibir al principal** el número del Código Único de Identificación Laboral (CUIL), la constancia de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al Sistema Único de la Seguridad Social (SUSS) y constancia de la cobertura por riesgos del trabajo de cada uno de los trabajadores que ocuparen:

a) cuando el principal lo requiriera;

b) en oportunidad de la finalización del contrato y previamente a la percepción de la suma total convenida.

(...)

Reglamentación RNTA

REGLAMENTACIÓN LEY 26727 – Decreto 301/2013

SUBCONTRATACIÓN SOLIDARIDAD

Reglamentación del art. 12 primer párr.

Art. 2 - (...) El principal deberá retener del importe adeudado a los contratistas, subcontratistas o cesionarios, lo adeudado por créditos laborales a los trabajadores y por cotizaciones a la seguridad social, cuando no se diere cumplimiento a lo establecido en cualquiera de los supuestos del párrafo precedente.

Producida la retención, dentro de los diez (10) días, el principal deberá depositar el importe correspondiente a créditos adeudados a los trabajadores en la oficina más cercana de la Autoridad de Aplicación, y los correspondientes a créditos emergentes de la seguridad social, a la orden del organismo acreedor o recaudador, en la forma que establecen las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

LEY 26727

SUBCONTRATACIÓN SOLIDARIDAD

Primer párrafo

Art. 12 - Quienes contraten o subcontraten con terceros la realización de trabajos o servicios propios de actividades agrarias, o cedan, total o parcialmente, a terceros el establecimiento o explotación que se encontrare a su nombre, para la realización de dichas actividades, que hagan a su actividad principal o accesoria, deberán exigir de aquellos el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y de las obligaciones derivadas de los sistemas de la seguridad social, siendo en todos los casos solidariamente responsables de las obligaciones emergentes de la relación laboral y de su extinción, cualquiera sea el acto o estipulación que al efecto hayan concertado. (...)

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

LEY 26727

SUBCONTRATACIÓN SOLIDARIDAD

Segundo párrafo

Art. 12 - (...)

Cuando se contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, obras, trabajo o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, y dentro de su ámbito, se considerará en todos los casos que la relación de trabajo del personal afectado a tal contratación o subcontratación está constituida con el principal.

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

LEY 26727

SUBCONTRATACIÓN SOLIDARIDAD

Tercer y cuarto párrafo

Art. 12 - (...)

SUPUESTOS DE SUBCONTRATACIÓN Y CESIÓN TOTAL O PARCIAL

La **solidaridad establecida en el primer párrafo** tendrá efecto aun cuando el trabajador **demande directamente al principal sin accionar contra el contratista**, subcontratista o cesionario.

EXCEPCION CASO DE ARRENDAMIENTO PARA OTROS FINES

No resultará de aplicación el presente artículo a aquellos propietarios que den en **arrendamiento tierras de su titularidad que no constituyan establecimientos o explotaciones productivas**, en los términos del artículo 5 de la presente ley.

Reglamentación RNTA

REGLAMENTACIÓN LEY 26727 – Decreto 301/2013

SUBCONTRATACIÓN SOLIDARIDAD

Reglamentación del art. 12

Art. 3 - El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social es la autoridad competente para fiscalizar el cumplimiento por parte de los empleadores involucrados de las obligaciones previstas en el artículo 12 de la ley 26727.

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

ASPECTOS SOBRESALIENTES GRUPO ECONOMICO - SOLIDARIDAD

Art. 13 - Siempre que una o más empresas, aunque tuviesen cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de tal modo relacionadas que **constituyan un grupo económico de cualquier índole, de carácter permanente o transitorio**, o para la realización de cualquiera de las actividades previstas en los artículos 5 y 7 de la presente ley, **serán, a los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores y con los organismos de seguridad social, solidariamente responsables.**

Reglamentación RNTA

REGLAMENTACIÓN LEY 26727 – Decreto 301/2013

COOPERATIVAS DE TRABAJO

Reglamentación del art. 14

Art. 4 – En el caso de socios aparentes de cooperativas que se desempeñaren en fraude a la ley laboral, **éstas** serán responsables junto con sus contratistas, subcontratistas o cesionarios del cumplimiento de las normas relativas al trabajo y a la seguridad social.

La Autoridad Administrativa del Trabajo deberá comunicar a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) y a la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSeS) las irregularidades detectadas a los fines de la regularización de los trabajadores frente a la seguridad social.

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

LEY 26727 – Art. 14

COOPERATIVAS DE TRABAJO

Art. 14 - Sin perjuicio de las facultades propias de la autoridad de fiscalización pública en materia cooperativa, **el servicio nacional de inspección de trabajo** estará habilitado para ejercer el contralor de las cooperativas de trabajo a los efectos de verificar el cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social en relación con los trabajadores dependientes a su **servicio**, así como a los **SOCIOS de ella que se desempeñaren en fraude** a la ley laboral.

Estos últimos serán considerados trabajadores dependientes de quienes contraten, subcontraten o cedieren total o parcialmente trabajos o servicios que integren el proceso productivo normal y propio del establecimiento a los efectos de la aplicación de la legislación laboral y de la seguridad social **y serán responsables con sus contratistas, subcontratistas o cesionarios del cumplimiento de las normas relativas al trabajo y a la seguridad social.**

(...)

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

LEY 26727 – Art. 14

COOPERATIVAS DE TRABAJO

Art. 14 – (...)

Si en el ejercicio de sus funciones los servicios de inspección de trabajo comprobaren que se ha incurrido en una desnaturalización de la figura cooperativa con el propósito de sustraerse, total o parcialmente, a la aplicación de la legislación del trabajo, sin perjuicio del ejercicio de su facultad de constatar las infracciones a las normas laborales y proceder a su juzgamiento y sanción, deberán denunciar esa circunstancia a la autoridad específica de fiscalización pública a los efectos del artículo 101 y concordantes de la ley 20337 de cooperativas, y sus modificatorias.

Las cooperativas de trabajo no podrán actuar en el ámbito de la presente ley como empresas de provisión de trabajadores para servicios temporarios, ni de cualquier otro modo brindar servicios propios de las agencias de colocación.

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

ASPECTOS SOBRESALIENTES EMPRESAS PROVISIÓN DE TRABAJADORES TEMPORARIOS

Art. 15 - Se **prohíbe** la actuación de **empresas de servicios temporarios**, agencias de colocación o cualquier otra empresa que provea trabajadores para la realización de las tareas y actividades incluidas en la presente ley y de aquellas que de cualquier otro modo brinden servicios propios de las agencias de colocación.

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

LEY 25877 – Art. 40 – Reforma laboral

COOPERATIVAS DE TRABAJO

Art. 40- Los servicios de inspección del trabajo están habilitados para ejercer el contralor de las cooperativas de trabajo a los efectos de verificar el cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social en relación con los trabajadores dependientes a su servicio así como a los socios de ella que se desempeñaren en fraude a la ley laboral.

Estos últimos serán considerados trabajadores dependientes de la empresa usuaria para la cual presten servicios, a los efectos de la aplicación de la legislación laboral y de la seguridad social.

Si durante esas inspecciones se comprobare que se ha incurrido en una desnaturalización de la figura cooperativa con el propósito de sustraerse, total o parcialmente, a la aplicación de la legislación del trabajo denunciarán, sin perjuicio del ejercicio de su facultad de constatar las infracciones a las normas laborales y proceder a su juzgamiento y sanción, esa circunstancia a la autoridad específica de fiscalización pública a los efectos del artículo 101 y concordantes de la ley 20337.

Las cooperativas de trabajo no podrán actuar como empresas de provisión de servicios eventuales, ni de temporada, ni de cualquier otro modo brindar servicios propios de las agencias de colocación.

Dr. Gustavo Segu



Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

LEY 26063 – Art. 8 – Plan Antievasión II

COOPERATIVAS DE TRABAJO

Art. 8 - En los casos en que no sea de aplicación la presunción indicada en el artículo 5, inciso b) (TEXTO OBSERVADO POR EL PEN), las personas físicas o las empresas que contraten a cooperativas de trabajo serán solidariamente responsables de las obligaciones que, para con el Sistema Único de la Seguridad Social, se hayan devengado por parte de los asociados de dichas cooperativas durante los períodos comprendidos en la respectiva contratación, hasta el monto facturado por la cooperativa.

Lo dispuesto en el párrafo anterior sólo será de aplicación en los casos en que la prestación efectuada por la cooperativa respectiva se corresponda con una actividad que genere ganancias gravadas de cualquier categoría en los términos de la ley de impuesto a las ganancias, texto ordenado por decreto 649/1997, y/o rentas de cualquier naturaleza a favor del dador de trabajo.

Art. 5- A los efectos de lo dispuesto en el artículo anterior, podrá tomarse como presunción general que:

b) **TEXTO OBSERVADO POR EL PEN.** Los asociados a cooperativas de trabajo son empleados en relación de dependencia, de quien utilice sus servicios para la consecución del objetivo principal de su propia actividad;

Dr. Gustavo Segu



Reglamentación RNTA

REGLAMENTACIÓN LEY 26727 – Decreto 301/2013

CONTRATO DE TRABAJO PERMANENTE DISCONTINUO

Reglamentación de los arts. 16, 17 y 18

Art. 5 - Las asignaciones familiares correspondientes a los trabajadores encuadrados en los artículos 16, 17 y 18 de la ley 26727 se regirán, en cuanto a prestaciones, requisitos, montos y topes por lo establecido en el inciso a) del artículo 1 de la ley 24714 y sus normas modificatorias y complementarias. **Durante el período de receso que resulte de la discontinuidad del contrato de trabajo**, con los deberes de prestación suspendidos y sin percibir prestación del Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo y Servicio de Sepelio, los trabajadores encuadrados en el artículo 18 de la ley 26727, se regirán en cuanto a prestaciones, requisitos, montos y topes por lo establecido en el inciso c) del artículo 1 de la ley 24714.

Reglamentación RNTA

REGLAMENTACIÓN LEY 26727 – Decreto 301/2013

CONTRATO DE TRABAJO PERMANENTE DISCONTINUO

Reglamentación de los arts. 16, 17 y 18

Comentarios

La reglamentación los equipara a los trabajadores de Temporada LCT durante el período de receso.

Los incluye en el sistema no contributivo del art. 1° de la ley 24714 de Asignaciones Familiares

Derecho a la «Asignación por embarazo para Protección Social» y a la «Asignación Universal por Hijo para Protección Social»

El empleador deberá identificar al trabajador en el SICOSS con código de situación de revista 21 «Trabajador de temporada-Reserva de puesto»

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

LEY 26727

CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO PERMANENTE DE PRESTACIÓN CONTINUA

Art. 16 - El contrato de trabajo agrario se entenderá celebrado con carácter permanente y como de prestación continua, salvo los casos previstos expresamente por esta ley. No podrá ser celebrado a prueba por período alguno y su extinción **se regirá por lo dispuesto en el Título XII de la ley 20744 (Causales de extinción)** y sus modificatorias.

SE ESTABLECE PRESUNCIÓN DEL CONTRATO PERMANENTE

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

LEY 26727

CONTRATO DE TRABAJO TEMPORARIO

Art. 17 - Habrá contrato de trabajo temporario cuando la relación laboral se origine en necesidades de la explotación de carácter cíclico o estacional, o por procesos temporales propios de la actividad agrícola, pecuaria, forestal o de las restantes actividades comprendidas dentro del ámbito de aplicación de la presente ley, así como también, las que se realizaren en ferias y remates de hacienda.

Se encuentran también comprendidos en esta categoría los trabajadores contratados para la realización de tareas ocasionales, accidentales o supletorias.

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

LEY 26727

CONTRATO DE TRABAJO TEMPORARIO

Para actividades que en la LCT son objeto de contrato a plazo fijo o eventual:

Definidas por la naturaleza de la prestación y no por la voluntad de las partes

- 1.- Necesidades de la explotación de carácter cíclico o estacional, o por procesos temporales propios de la actividad agrícola, pecuaria, forestal o de las restantes actividades comprendidas en la ley.
- 2.- Las realizadas en ferias y remates de hacienda.
- 3.- La contratación de trabajadores para la realización de tareas ocasionales, accidentales o supletorias.

Reglamentación RNTA

REGLAMENTACIÓN LEY 26727 – Decreto 301/2013

Reglamentación del art. 18

Art. 6 - En cada ciclo o temporada, la convocatoria del empleador así como la aceptación del trabajador para reanudar la relación laboral deberán hacerse con anticipación suficiente, en tiempo oportuno y útil.

La convocatoria podrá materializarse por medios idóneos de comunicación.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social fijará los medios, la forma y los contenidos básicos de la convocatoria, el modo de manifestar la aceptación y las implicancias de tales actos, teniendo en cuenta las características de las distintas actividades.

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

LEY 26727

TRABAJADOR PERMANENTE DISCONTINUO

Art. 18 - Cuando un trabajador temporario es contratado por un mismo empleador **en más de una ocasión de manera consecutiva**, para la realización de **tareas de carácter cíclico o estacional o demás supuestos previstos en el primer párrafo del artículo 17**, será considerado a todos sus efectos como un trabajador permanente discontinuo. Este tendrá iguales derechos que los trabajadores permanentes ajustados a las características discontinuas de sus prestaciones, salvo aquellos expresamente excluidos en la presente ley.

El trabajador **adquirirá los derechos que otorgue la antigüedad** en esta ley a los trabajadores permanentes de prestación continua, a partir de su primera contratación, **si ello respondiera a necesidades también permanentes de la empresa o explotación.**

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

LEY 26727

TRABAJADOR PERMANENTE DISCONTINUO

Art. 18

- 1) Que el mismo empleador contrate en más de una ocasión a un trabajador temporario.
- 2) Que dichas “ocasiones” sean consecutivas, lo que implica que no se configuraría si la repetición de la contratación temporaria, en lugar de ser consecutiva, fuera “alternada”.

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

LEY 26727

TRABAJADOR PERMANENTE DISCONTINUO

Art. 18

- 3) El objeto de la contratación que origina la conversión del contrato en permanente de prestación discontinua pueden ser dos de las tres previstas como causantes de una contratación temporaria o no permanente: a) Actividades de carácter cíclico o estacional o procesos temporales propios de la actividad agraria y b) Realización de actividades en ferias y remates de hacienda.
- 4) Queda fuera la contratación para realizar tareas ocasionales, eventuales o supletorias. Para estas, la contratación consecutiva no modifica la modalidad de contratación, que seguirá siendo temporaria.

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

LEY 26727

TRABAJADOR PERMANENTE DISCONTINUO

Art. 18

DUDAS SOBRE LA CONSECUTIVIDAD DE LA CONTRATACIÓN

- Consecutividad para la realización de tareas sin importar que sean distintas?

Ejemplo: Siembra, pulverización y cosecha de un ciclo agrícola determinado

- Consecutividad en la realización de la tarea propiamente dicha

Ejemplo: Siembra en distintos ciclos agrícolas

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

LEY 26727

TRABAJADOR PERMANENTE DISCONTINUO

Art. 18

DUDAS SOBRE LA CONSECUTIVIDAD DE LA CONTRATACIÓN

- Se aplican las reglas del Contrato de Temporada de la LCT?

Reglamentación RNTA

REGLAMENTACIÓN LEY 26727 – Decreto 301/2013

CONTRATO PERMANENTE DISCONTINUO

Reglamentación del art. 18

Facultades del empleador

Art. 7 - Serán facultades del empleador disponer el reinicio y la suspensión de los deberes de prestación de los contratos de trabajo en cada ciclo o temporada en un orden determinado, en primer lugar *por la especialidad y las tareas asignadas a los trabajadores*, y en segundo término, *por la antigüedad en el empleo, en función de la demanda de trabajo necesaria para cada período.*

Reglamentación RNTA

REGLAMENTACIÓN LEY 26727 – Decreto 301/2013

CONTRATO PERMANENTE DISCONTINUO

Reglamentación del art. 18

Domicilio del trabajador

Art. 8 - Se considerará como domicilio del trabajador aquel que figure en la Libreta del Trabajador Agrario al finalizar el ciclo o la temporada, salvo que el trabajador hubiera comunicado fehacientemente al empleador su ulterior modificación.

Reglamentación RNTA

REGLAMENTACIÓN LEY 26727 – Decreto 301/2013

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE PRESTACIÓN CONTINUA

DESALOJO DE LA VIVIENDA

Reglamentación del art. 24

Art. 9 - En los casos de extinción de la relación de trabajo, por cualquier causa, de un trabajador permanente de prestación continua, el trabajador que ocupare una vivienda proporcionada por el empleador como consecuencia del contrato dispondrá de un **plazo de hasta treinta (30) días para desalojarla**; situación que el empleador deberá comunicar formulando el respectivo requerimiento en forma fehaciente al trabajador.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo precedente, **el empleador podrá disponer de la vivienda luego de transcurridos quince (15) días de efectuada la pertinente comunicación**, en cuyo caso deberá suministrar otra similar por el tiempo restante y hacerse cargo de los gastos de traslado y mudanza.

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

LEY 26727

VIVIENDA, ALIMENTACIÓN Y TRASLADO

Art. 24 - La vivienda que se provea al trabajador deberá ser sólida, construida con materiales adecuados que garanticen un adecuado estándar de confort y habitabilidad, debiendo reunir los siguientes requisitos mínimos:

- a) Condiciones de seguridad, higiene, abrigo y luz natural, debiendo garantizarse medidas de prevención y saneamiento relativas a los riesgos sanitarios, epidémicos o endémicos según la zona de que se trate;
- b) Ambientes con características específicas que consideren el tipo y el número de integrantes del núcleo familiar, con separación para los hijos de distinto sexo mayores de ocho (8) años;
- c) Cocina-comedor;
- d) Dormitorios, en función de la cantidad de personas que la habiten;
- e) Baño para cada grupo familiar, dotado de todos los elementos para atender las necesidades de higiene básica de la familia y que deberá como mínimo contener: inodoro, bidet, ducha y lavabo; y
- f) Separación completa de los lugares de crianza, guarda o acceso de animales, y de aquellos en que se almacenaren productos de cualquier especie.

Reglamentación RNTA

REGLAMENTACIÓN LEY 26727 – Decreto 301/2013

DESOCUPACION DE LA VIVIENDA

Reglamentación del art. 24

Art. 10 - El empleador, **previo a la comunicación** referida en el artículo anterior requiriendo el desalojo de la vivienda, **deberá poner a disposición y satisfacer antes de operarse su desocupación los importes adeudados al trabajador por la relación laboral, como también los correspondientes a las obligaciones relativas a la seguridad social.**

El trabajador podrá incluir en las acciones que correspondan para la satisfacción de dichos importes, el reclamo de los daños y perjuicios que sufriera con motivo o en ocasión del desalojo si es que el mismo llegara a concretarse sin observar el empleador las obligaciones a su cargo.

Reglamentación RNTA

REGLAMENTACIÓN LEY 26727 – Decreto 301/2013

PERSONAL TEMPORARIO

ASIGNACION POR MATERNIDAD

Reglamentación del art. 51

Art. 14 - El personal temporario femenino definido en el artículo 17 de la ley que se reglamenta, **tendrá derecho a percibir la asignación por maternidad durante los períodos establecidos en el primer párrafo del artículo 177 de la ley 20744 o en el artículo 1 de la ley 24716**, según corresponda, aun cuando los mismos excedan del tiempo de trabajo efectivo correspondiente a las labores para la que fue contratado. A tales efectos, el empleador **deberá continuar declarando a la trabajadora con licencia por maternidad durante todo el período establecido en el párrafo precedente**, sin perjuicio que la tarea para la que fue convocada hubiera concluido.

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

LEY 26727

LICENCIA POR MATERNIDAD. PERSONAL TEMPORARIO

Art. 51 - El personal femenino temporario también tendrá derecho a la licencia por maternidad, **cuando esa licencia debiere comenzar durante el tiempo de efectiva prestación de servicios** y hubiere, en forma fehaciente, **hecho la correspondiente denuncia al empleador.**

La trabajadora tendrá **estabilidad en su empleo** durante la gestación y hasta el vencimiento de la licencia por maternidad, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal y del que exceda el tiempo de trabajo efectivo correspondiente a las labores para las que fuera contratada, **conforme lo determine la reglamentación que en consecuencia se dicte.**

La violación de estos derechos obligará al empleador al pago de una indemnización, cuyo importe será equivalente al que hubiere percibido la trabajadora hasta la finalización de dicha licencia.

Reglamentación RNTA

REGLAMENTACIÓN LEY 26727 – Decreto 301/2013

SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO PARA TRABAJADORES TEMPORARIOS

Reglamentación del art. 65

Art. 16 - El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social fijará las condiciones de habilitación, las funciones y las acciones a cargo de las oficinas integrantes del Servicio Público de Empleo para Trabajadores Temporarios de la Actividad Agraria y de las bolsas de trabajo agrario, en orden a establecer criterios unificados de calidad en los servicios de intermediación y derivación a acciones de empleo y formación profesional. Fijará también, las condiciones para que las Oficinas y Unidades de Empleo que integran la Red de Servicios de Empleo se constituyan como oficinas del mencionado Servicio Público.

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

LEY 26727

PROMOCIÓN Y EMPLEO DE TRABAJADORES TEMPORARIOS

CREACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO PARA TRABAJADORES TEMPORARIOS DE LA ACTIVIDAD AGRARIA

Art. 65 - Créase el Servicio Público de Empleo para Trabajadores Temporarios de la Actividad Agraria, que comprenderá a todos los trabajadores temporarios que desarrollen tareas en actividades de carácter cíclico o estacional o aquéllas que por procesos temporales propios lo demanden.

Reglamentación RNTA

REGLAMENTACIÓN LEY 26727 – Decreto 301/2013

REDUCCIÓN DE CONTRIBUCIONES PATRONALES

Reglamentación de los arts. 66 y 81

Art. 17 - Los empleadores solo podrán hacer uso del beneficio a que se refiere el artículo 81 de la ley 26727 para cada nuevo contrato de trabajo agrario, cuando acrediten la utilización del Servicio Público de Empleo para Trabajadores Temporarios de la Actividad Agraria establecido por el artículo 65 de la citada ley.

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

LEY 26727

PROMOCIÓN Y EMPLEO DE TRABAJADORES TEMPORARIOS

USO OBLIGATORIO DEL SERVICIO DE EMPLEO

Art. 66 - El Servicio Público de Empleo para Trabajadores Temporarios de la Actividad Agraria será de utilización obligatoria para los empleadores y funcionará en las gerencias de empleo y capacitación laboral de la Dirección Nacional del Servicio Federal de Empleo de la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. La reglamentación podrá establecer excepciones a la utilización obligatoria de este servicio, sustituirlo o disponer mecanismos de promoción a favor de aquellos que lo utilicen.

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

LEY 26727

REDUCCIÓN DE CONTRIBUCIONES PATRONALES

Art. 81 - El empleador que contrate trabajadores temporarios y permanentes discontinuos, gozará por el término de veinticuatro (24) meses, de una reducción del cincuenta por ciento (50%) de sus contribuciones vigentes con destino al sistema de seguridad social.

Las condiciones que deberán cumplirse para el goce de este beneficio, así como los subsistemas objeto de la reducción, serán fijadas por la reglamentación.

La reducción citada no podrá afectar el financiamiento de la seguridad social, ni los derechos conferidos a los trabajadores por los regímenes de la seguridad social.

El Poder Ejecutivo Nacional, en base a las previsiones que efectuará el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, adoptará los recaudos presupuestarios necesarios para compensar o equilibrar la reducción de que se trata, quedando facultado para prorrogar por única vez su vigencia por un lapso igual.

Reglamentación RNTA

REGLAMENTACIÓN LEY 26727 – Decreto 301/2013

JUBILACION ORDINARIA

Reglamentación del art. 78

Art. 18 - La jubilación ordinaria comprende las prestaciones reguladas por los artículos 19, 23 y 30 de la ley 24241, respectivamente, sustituyéndose los requisitos de edad y servicios establecidos en el artículo 19 de la ley 24241 por lo dispuesto en el artículo 78 de la ley 26727.

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

LEY 26727

REGIMEN PREVISIONAL

BENEFICIO JUBILATORIO

Art. 78 - Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de la presente ley tendrán derecho a la jubilación ordinaria con **cincuenta y siete (57) años de edad**, sin distinción de sexo, en tanto acrediten **veinticinco (25) años de servicios**, con aportes.

CÓMPUTO DE LOS AÑOS DE SERVICIOS

Art. 79 - Cuando se hubieren desempeñado **tareas en el ámbito rural y alternadamente otras de cualquier naturaleza**, a los fines de determinar los requisitos para el otorgamiento de la jubilación ordinaria, **se efectuará un prorrateo** en función de los límites de edad y de servicios requeridos para cada clase de tareas o actividades.

CONTRIBUCIÓN PATRONAL

Art. 80 - La contribución patronal respecto de las tareas a que se refiere la presente ley será la que rija en el régimen común -Sistema Integrado Previsional Argentino-, incrementada en dos puntos porcentuales (**2%**), **a partir de la vigencia de la misma**.

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

REGIMEN PREVISIONAL

El art. 78 de la Ley 26727 crea un régimen de jubilación diferenciada otorgando la jubilación ordinaria con cincuenta y siete (57) años de edad, sin distinción de sexo, en tanto acrediten veinticinco (25) años de servicios, con aportes. No es una jubilación anticipada –pues no reduce el haber- sino diferenciada otorgando las mismas prestaciones que la ley 24241 pero con menos exigencias de edad y servicios con aportes.

Interpreta la doctrina (v.g. Lodi Fe, María Delia, Extinción del contrato de trabajo por jubilación del trabajador. Intimación del empleador. Doctrina Laboral Errepar.) que “El empleador puede tener en cuenta la actividad diferencial desarrollada por el trabajador al momento de efectuar el cálculo del tiempo de servicios y de la edad, a los efectos de practicar la intimación”. Por tanto, en consonancia con dicha doctrina el empleador puede intimar al trabajador, siempre que reúna los requisitos de edad y años de servicios con aportes , a iniciar el trámite jubilatorio según el procedimiento del art. 252 de la LCT. Claro está, si no reúne los años de servicios con aportes no hay intimación posible, pues carece de toda lógica intimar a alguien a jubilarse cuando no reúne los requisitos para ello

Reglamentación RNTA

REGLAMENTACIÓN LEY 26727 – Decreto 301/2013

REDUCCION DE CONTRIBUCIONES PATRONALES

Reglamentación del art. 81

Art. 19 - La reducción de contribuciones con destino a la Seguridad Social a que refiere el artículo 81 de la ley que se reglamenta, **será por el término de veinticuatro (24) meses a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta reglamentación**, cumplido aquel plazo quedará extinguida para todos los contratos alcanzados por la misma.

Dicha reducción no se sumará a ninguna otra reducción de contribuciones que se encuentre vigente.

Los subsistemas de la seguridad social que podrán ser objeto de esa reducción son los que se detallan a continuación:

- a) Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, ley 24241 y sus modificaciones, incluyendo la contribución patronal incrementada en dos puntos porcentuales (2%) que establece el artículo 80 de la ley 26727;
- b) Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, ley 19032 y sus modificaciones;
- c) Régimen Nacional de Asignaciones Familiares, ley 24714 y sus modificaciones.

Dr. Gustavo Segu



Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

LEY 26727

REDUCCIÓN DE CONTRIBUCIONES PATRONALES

Art. 81 - El empleador que contrate trabajadores temporarios y permanentes discontinuos, gozará por el término de veinticuatro (24) meses, de una reducción del cincuenta por ciento (50%) de sus contribuciones vigentes con destino al sistema de seguridad social.

Las condiciones que deberán cumplirse para el goce de este beneficio, así como los subsistemas objeto de la reducción, serán fijadas por la reglamentación.

La reducción citada no podrá afectar el financiamiento de la seguridad social, ni los derechos conferidos a los trabajadores por los regímenes de la seguridad social.

El Poder Ejecutivo Nacional, en base a las previsiones que efectuará el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, adoptará los recaudos presupuestarios necesarios para compensar o equilibrar la reducción de que se trata, quedando facultado para prorrogar por única vez su vigencia por un lapso igual.

Reglamentación RNTA

REGLAMENTACIÓN LEY 26727 – Decreto 301/2013

JUBILACION POR EDAD AVANZADA

Reglamentación del art. 82 de la ley

Art. 20 - La jubilación por edad avanzada para los trabajadores rurales se regirá por las disposiciones del decreto 1021 del 30 de marzo de 1974 y sus normas reglamentarias y complementarias, de conformidad con las previsiones del artículo 157 de la ley 24241.

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

LEY 26727

REGIMEN PREVISIONAL

APLICACIÓN LEY 24241

Art. 82 - Para los supuestos no contemplados en el presente Título, supletoriamente rige la ley 24241, sus complementarias y modificatorias.

ACREDITACIÓN DE SERVICIOS RURALES

Art. 83 - Por vía reglamentaria se podrán reconocer los servicios rurales contemplados en la presente ley, prestados con anterioridad a su vigencia, a través del establecimiento de nuevos medios probatorios y sujeto a un cargo por los aportes omitidos, el que será descontado en cuotas mensuales del haber obtenido al amparo de este régimen previsional.

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO MODALIDADES

TRABAJADOR PERMANENTE. INDEMNIZACIÓN MÍNIMA POR ANTIGÜEDAD O DESPIDO

Art. 22 - El trabajador permanente en ningún caso podrá percibir como indemnización por antigüedad o despido un importe inferior a dos **(2) meses de sueldo**, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si este fuera menor.

- * **NO EXISTE MAS PERIODO DE INESTABILIDAD DE 90 DIAS**
- * **NO SE APLICA EL PERIODO DE PRUEBA DE LA LCT**
- * **INDEMNIZACIONES IGUALES QUE LCT EXCEPTO DURANTE PERIODO DE PRUEBA**
- * **MONTO MINIMO DE INDEMNIZACION POR ANTIGÜEDAD MAYOR QUE EN LCT**

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

DISTINTAS CAUSALES DE EXTINCIÓN LCT

- 1.- Renuncia del trabajador
- 2.- Abandono de trabajo
- 3.- Voluntad concurrente de las partes o mutuo acuerdo
- 4.- Despido con justa causa
- 5.- Despido indirecto
- 6.- Despido incausado

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

DISTINTAS CAUSALES DE EXTINCIÓN LCT

- 7.- Despido por Fuerza Mayor o por Falta o Disminución de Trabajo
- 8.- Extinción por fallecimiento del trabajador
- 9.- Extinción por fallecimiento del empleador
10. - Extinción por vencimiento del plazo
- 11.- Extinción por Quiebra del empleador
- 12 .- Extinción por jubilación del trabajador (art. 252 y 253 LCT)
- 13 .- Incapacidad o inhabilidad del trabajador

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO REMUNERACIÓN

REMUNERACIONES MÍNIMAS

Art. 32 - Las remuneraciones mínimas serán fijadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, las que no podrán ser inferiores al salario mínimo vital y móvil vigente. Su monto se determinará por mes, por día y por hora.

De la misma manera se determinarán las bonificaciones por capacitación.

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO

REMUNERACIÓN

FORMAS DE SU DETERMINACIÓN

Art. 33 - El salario será fijado por tiempo o por rendimiento del trabajo, y en este último caso por unidad de obra, comisión individual o colectiva, habilitación, gratificación o participación en las utilidades e integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades, correspondiendo en todos los casos abonar al trabajador el sueldo anual complementario.

El empleador podrá convenir con el trabajador otra forma de remuneración, respetando la mínima fijada.

Cuando el salario se determine por rendimiento del trabajo, el empleador estará obligado a garantizar la dación de trabajo en cantidad adecuada, de modo de permitir la percepción de salarios en tales condiciones, respondiendo por la supresión o reducción injustificada de trabajo.

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO

REMUNERACIÓN

REMUNERACIÓN MÍNIMA POR RENDIMIENTO DEL TRABAJO.

SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO

Art. 34 - La remuneración **por rendimiento del trabajo** se determinará en la medida del trabajo que se haya efectuado, pero en ningún caso podrá ser inferior, para una jornada de labor y a ritmo normal de trabajo, **a la remuneración mínima que la Comisión Nacional de Trabajo Agrario fije para la actividad y para esa unidad de tiempo.**

En los casos de actividades cuyas remuneraciones no hayan sido fijadas o actualizadas conforme lo previsto en la presente ley, **se aplicarán las dispuestas con carácter general.**

La remuneración mínima sustituirá a la que por aplicación del sistema de rendimiento del trabajo pudiere corresponder cuando el trabajador, **estando a disposición del empleador y por razones no imputables al primero, no alcanzare a obtener ese mínimo y aun cuando ello ocurriere a causa de fenómenos meteorológicos que impidieren la realización de las tareas en la forma prevista o ha**

Dr. Gustavo Segura



CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO

REMUNERACIÓN

NOVEDADES A CONSIDERAR

- 1) El **salario mínimo, vital y móvil** aplicable es el que tiene carácter general (arts. 32 y 105, L. 26727).
- 2) En materia de **remuneración por rendimiento**, establece que **no puede ser inferior, para una jornada de labor y a ritmo normal de trabajo, a la remuneración mínima que la Comisión Nacional de Trabajo Agrario fije para la actividad** y para esa unidad de tiempo, indicando que “...en los casos de actividades cuyas remuneraciones no hayan sido fijadas o actualizadas conforme a lo previsto en la presente ley, se aplicarán las dispuestas con carácter general”.

Ello implicaría utilizar **como remuneración mínima el jornal diario establecido por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario para los trabajadores permanentes.**

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO

REMUNERACIÓN

NOVEDADES A CONSIDERAR

3) En cuanto a la **bonificación por antigüedad** -aplicable solo a los trabajadores permanentes-, esta se incrementa al 1,5% cuando la antigüedad del trabajador supere los 10 años de antigüedad.

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO REMUNERACIÓN

PERÍODOS DE PAGO

Art. 35 - El pago de las remuneraciones deberá realizarse en uno de los siguientes períodos:

- a) Al trabajador mensualizado, al vencimiento de cada mes calendario;
- b) Al trabajador remunerado a jornal o por hora, por semana o quincena;
- c) Al trabajador remunerado por rendimiento del trabajo, cada semana o quincena, respecto de los trabajos concluidos en los referidos períodos, y una suma proporcional al valor del resto del trabajo realizado, pudiéndose retener como garantía una cantidad que no podrá ser mayor a la tercera parte de aquella.

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO

REMUNERACIÓN

LUGAR DE PAGO – BANCARIZACIÓN DEL SALARIO Y DESBANCARIZACIÓN VOLUNTARIA

Art. 36 - Los empleadores comprendidos en el presente régimen deberán abonar las remuneraciones mediante depósitos en cuentas abiertas a nombre de cada trabajador en entidades bancarias habilitadas por el Banco Central de la República Argentina en un radio de influencia no superior a dos (2) kilómetros en zonas urbanas y a diez (10) kilómetros en zonas rurales, debiendo asegurar el beneficio de la gratuidad del servicio para el trabajador y la no imposición de límites en los montos de las extracciones. El trabajador podrá exigir que su remuneración le sea abonada en dinero efectivo en lugar de hacerlo conforme al sistema previsto en el primer párrafo.

La Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) podrá, mediante resolución fundada, establecer excepciones al sistema de pago de haberes previsto cuando, por las características del lugar de trabajo y las condiciones particulares de contratación el mismo resulte gravoso para el trabajador o de imposible cumplimiento para el empleador.

Dr. Gustavo Segu



CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO REMUNERACIÓN

PROHIBICIÓN

Art. 37 - Prohíbese el pago de remuneraciones mediante bonos, vales, fichas o cualquier tipo de papel o moneda distinta a la de curso legal y corriente en el país.

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO

REMUNERACIÓN

BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD Y POR CAPACITACIÓN

Art. 38 - Además de la remuneración fijada para la categoría, los trabajadores permanentes percibirán una bonificación por antigüedad equivalente al:

- a) Uno por ciento (1%) de la remuneración básica de su categoría, por cada año de servicio, cuando el trabajador tenga una antigüedad de hasta diez (10) años; y
- b) Del uno y medio por ciento (1,5%) de la remuneración básica de su categoría por cada año de servicio, cuando el trabajador tenga una antigüedad mayor a los diez (10) años de servicios.

El trabajador que acredite haber completado los cursos de capacitación con relación a las tareas en las que se desempeña, deberá ser retribuido con una bonificación especial acorde con el nivel obtenido, que será determinada por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA).



CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO

REMUNERACIÓN

PROHIBICIÓN DE RETENCIONES POR MERCADERÍAS

Art. 39 - El empleador podrá expender a su personal mercaderías, **no pudiendo en ningún supuesto retener, compensar, descontar o deducir del salario en forma directa el valor de las mismas.** Para el expendio autorizado deberá observar las siguientes condiciones:

- a) Que la adquisición fuere **voluntariamente solicitada** por el trabajador;
- b) Que **el precio de las mercaderías producidas en el establecimiento fuere igual o inferior al corriente en la zona** y que sobre el mismo se acordare una bonificación especial al trabajador; y
- c) Que **el precio del resto de las mercaderías guarde razonable relación**, a criterio de la autoridad de aplicación de la presente ley, **con los precios de mercado** de la localidad más próxima.

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO MENORES

PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

Art. 54 - Queda prohibido el trabajo de las personas menores de dieciséis (16) años en todas sus formas, exista o no relación de empleo, y sea aquél remunerado o no. La inspección del trabajo deberá ejercer las funciones conducentes al cumplimiento de dicha prohibición.

TRABAJO ADOLESCENTE

Art. 55 - Las personas desde los dieciséis (16) años y hasta los dieciocho (18) años pueden celebrar contrato de trabajo **con autorización de sus padres, responsables o tutores**, conforme lo determine la reglamentación que en consecuencia se dicte.

Si el adolescente vive independientemente de sus padres se presumirá la autorización.

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO MENORES

CERTIFICADO DE APTITUD FÍSICA

Art. 56 - El empleador, al contratar trabajadores adolescentes, deberá exigir de los mismos o de sus representantes legales, **un certificado médico extendido por un servicio de salud pública que acredite su aptitud para el trabajo**, y someterlos a los reconocimientos médicos periódicos que prevean las reglamentaciones respectivas.

CERTIFICADO DE ESCOLARIDAD

Art. 57 - El empleador, al contratar al trabajador adolescente, deberá solicitarle a él o a sus representantes legales el **certificado de escolaridad** previsto en el artículo 29 de la ley 26206.

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO

MENORES

TRABAJO EN EMPRESA DE FAMILIA

Art. 58 - Las personas mayores de catorce (14) años y menores de dieciséis (16) años de edad podrán ser ocupados en **explotaciones cuyo titular sea su padre, madre o tutor**, en jornadas que no podrán superar las tres (3) horas diarias, y las quince (15) horas semanales, siempre que no se trate de tareas penosas, peligrosas y/o insalubres, y que cumplan con la asistencia escolar. La explotación cuyo titular sea el padre, la madre o el tutor del trabajador menor que pretenda acogerse a esta excepción a la edad mínima de admisión al empleo, deberá obtener autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción. Cuando, por cualquier vínculo o acto, o mediante cualquiera de las formas de descentralización productiva, la explotación cuya titularidad sea del padre, la madre o del tutor se encuentre subordinada económicamente o fuere contratista o proveedora de otra empresa, no podrá obtener la autorización establecida en esta norma.

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO

MENORES

JORNADA. TRABAJO NOCTURNO

Art. 59 - La jornada de trabajo prevista para el trabajo adolescente deberá realizarse exclusivamente en horario matutino o vespertino y no podrá ser superior a **seis (6) horas diarias y a treinta y dos (32) horas semanales**. La **distribución desigual** de las horas laborales no podrá superar las siete (7) horas diarias. La autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción podrá extender la duración de la jornada de tareas hasta **ocho (8) horas diarias y hasta cuarenta y cuatro (44) horas semanales cuando razones excepcionales lo justifiquen**, debiendo considerar en cada caso que la eventual extensión horaria no afecte el derecho a la educación del trabajador adolescente.

No se podrá ocupar a personas menores de dieciocho (18) años en trabajos nocturnos entendiéndose como tal el comprendido entre las veinte (20) horas y las cinco (5) horas del día siguiente.

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO

MENORES

PROHIBICIÓN DE ABONAR SALARIOS INFERIORES

Art. 60 - Por ninguna causa podrán abonarse al trabajador adolescente salarios inferiores a los que se fijen para el resto de los trabajadores agrarios, con excepción de las reducciones que correspondan en razón de la duración de la jornada.

LICENCIAS

Art. 61 - Los trabajadores menores de dieciocho (18) años tendrán derecho al goce de todas las licencias previstas en el Título VIII de la presente ley, en las condiciones allí establecidas.

PROHIBICIÓN DE TRABAJOS PELIGROSOS, PENOSOS E INSALUBRES

Art. 62 - Queda prohibido ocupar menores de dieciocho (18) años en los trabajos que revistieren carácter penoso, peligroso o insalubre, conforme lo determinado por la reglamentación y las normas específicas en materia de trabajo infantil y adolescente peligroso.

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO

MENORES

ACCIDENTE O ENFERMEDAD PROFESIONAL

Art. 63 - En caso de accidente de trabajo o de enfermedad profesional de un trabajador adolescente, si se comprueba que su causa fuera alguna de las tareas prohibidas a su respecto o efectuada en condiciones que signifiquen infracción a sus requisitos, se considerará por ese solo hecho al accidente o a la enfermedad como resultante de la acción u omisión del empleador, en los términos del artículo 1072 y concordantes del Código Civil, sin admitirse prueba en contrario.

Si el accidente o enfermedad profesional obedecieren al hecho de encontrarse circunstancialmente el trabajador en un sitio de trabajo en el cual fuere ilícita o prohibida su presencia, sin conocimiento del empleador, éste podrá probar su falta de responsabilidad.

Ley 26727 – Nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario

CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO

MENORES

ESPACIOS DE CUIDADO Y CONTENCIÓN

ART. 64 - En las explotaciones agrarias, cualquiera sea la modalidad de contratación, el empleador deberá habilitar espacios de cuidado y contención adecuados a fin de atender a los niños y niñas a cargo del trabajador, durante todo el tiempo que dure la jornada laboral y poner al frente de los mismos a personal calificado y/o con experiencia en el cuidado de la infancia.

Este servicio deberá atender a los niños y niñas que aún no han cumplido la edad escolar y también, en contra turno, a los que asisten a la escuela hasta cubrir la jornada laboral de los adultos a cuyo cargo se encuentren.

La reglamentación establecerá los requisitos mínimos que deberán cumplir los espacios de contención para niños y niñas, así como la cantidad de trabajadores a partir de la cual se exigirá a los empleadores la obligación establecida en el párrafo primero, teniendo en cuenta las particularidades locales y regionales y las peculiaridades de la actividad agraria respectiva.

Dr. Gustavo Segu



**REGIMEN PERSONAL
DE CASAS
PARTICULARES**

LEY 26844

Dr. GUSTAVO R. SEGU

Dr. Gustavo Segú



TRAMITE PARLAMENTARIO

Ingreso a Diputados – 09/03/2010

Diputados: Dictamen de comisión – 06/08/2010

Diputados: Media sanción – 16/03/2011

Senado: Ingreso a comisión – 22/03/2011

Senado: Dictamen de comisión con modificaciones – 29/09/2011

Senado: Media sanción – 28/11/2012

Diputados: Ley 26844 – 13/03/2013

Promulgación de hecho: Jueves 11/04/2013

Publicación: Boletín Oficial del viernes 12/04/2013

Reglamentación Decreto 467/2014

Publicado en el Boletín Oficial: 16/4/2014

Aplicación: desde el 25/4/2014

- a) Crea el **Servicio de Conciliación Obligatoria para el Personal de Casas Particulares (SECOPECP)** en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- b) **Faculta al Ministerio de Trabajo**, Empleo y Seguridad Social a dictar las normas aclaratorias y complementarias para la aplicación de la ley y del decreto.
- c) **Faculta a la AFIP** para implementar los mecanismos necesarios para la **retención del importe correspondiente a la cuota sindical** que establezcan las asociaciones sindicales que representan a los trabajadores de casas particulares, de acuerdo a la normativa vigente, y proceder a su oportuna transferencia hacia las mismas.

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

AMBITO DE APLICACIÓN

- Rige en todo el territorio nacional
- Sin importar la extensión de la jornada y semana de trabajo

Art. 1 – La presente Ley regirá **en todo el territorio de la Nación** las relaciones laborales que se entablen con los empleados y empleadas por el trabajo que presten dentro de 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.**

(...)

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

AMBITO DE APLICACIÓN

D. 326/1956

Art. 1 - El presente decreto-ley regirá en todo el territorio de la Nación las relaciones de trabajo que los empleados de ambos sexos presten dentro de la vida doméstica y que no importen para el empleador lucro o beneficio económico, **no siendo tampoco de aplicación para quienes presten sus servicios por tiempo inferior a un mes, trabajen menos de cuatro horas por día o lo hagan por menos de cuatro días a la semana para el mismo empleador.**

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

APORTES Y CONTRIBUCIONES

RG (AFIP) 2055

a) Por cada trabajador activo:

1. Mayor de 18 años:

HORAS TRABAJADAS SEMANALMENTE	IMPORTE A PAGAR	IMPORTE DE CADA CONCEPTO QUE SE PAGA	
		APORTES	CONTRIBUCIONES
Desde 6 a menos de 12	\$ 20	\$ 8	\$ 12
Desde 12 a menos de 16	\$ 39	\$ 15	\$ 24
16 o más	\$ 95(3)	\$ 60(3)	\$ 35

LEY 26844 - REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

APORTES Y CONTRIBUCIONES DESDE EL DEVENGADO 1/5/2013

Mayor de 18 años:

Horas trabajadas semanalmente	Importe a pagar	Importe de cada concepto que se paga	
		Aportes	Contribuciones
Menos de 12	\$ 20	\$ 8	\$ 12
Desde 12 a menos de 16	\$ 39	\$ 15	\$ 24
16 o más	\$ 135	\$ 100(1)	\$ 35


Menor de 18 años pero mayor de 16 años:

Horas trabajadas semanalmente	Importe a pagar	Importe de cada concepto que se paga	
		Aportes	Contribuciones
Menos de 12	\$ 8	\$ 8	-
Desde 12 a menos de 16	\$ 15	\$ 15	-
16 o más	\$ 100	\$ 100(1)	-

Por cada trabajador Jubilado:

Horas trabajadas semanalmente	Importe a pagar	Importe de cada concepto que se paga	
		Aportes	Contribuciones
Menos de 12	\$ 12	-	\$ 12
Desde 12 a menos de 16	\$ 24	-	\$ 24
16 o más	\$ 35	-	\$ 35

LEY 26844 - REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

 F.102/B		VOLANTE DE PAGO TRABAJADOR DE CASAS PARTICULARES APORTES Y CONTRIBUCIONES							
		CUIL TRABAJADOR: <input type="text"/> - <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> - <input type="text"/> <input type="text"/>							
		PERÍODO: <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr> <td>MES</td> <td>AÑO</td> </tr> <tr> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> </tr> </table>		MES	AÑO	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
MES	AÑO								
<input type="text"/>	<input type="text"/>								
RUBRO I - INGRESO DE LA OBLIGACIÓN MENSUAL									
F.1021 TRABAJADORES ACTIVOS		F.1022 TRABAJADORES JUBILADOS		F.1024 TRABAJADORES MENORES					
HORAS TRABAJADAS SEMANALMENTE (marcar con "X" lo que corresponda)	IMPORTE	HORAS TRABAJADAS SEMANALMENTE (marcar con "X" lo que corresponda)	IMPORTE	HORAS TRABAJADAS SEMANALMENTE (marcar con "X" lo que corresponda)	IMPORTE				
<input type="radio"/> - Menos de 12	\$ 20,00	<input type="radio"/> - Menos de 12	\$ 12,00	<input type="radio"/> - Menos de 12	\$ 8,00				
<input type="radio"/> - Desde 12 a menos de 16	\$ 39,00	<input type="radio"/> - Desde 12 a menos de 16	\$ 24,00	<input type="radio"/> - Desde 12 a menos de 16	\$ 15,00				
<input type="radio"/> - 16 o más	(*)	<input type="radio"/> - 16 o más	\$ 35,00	<input type="radio"/> - 16 o más	(**)				
(*) Importe, hasta 01/2006 \$ 55. - De 02/2006 a 03/2008 \$ 59,44. - De 04/2008 a 11/2008 \$ 72. - De 12/2008 a 12/2010 \$ 81,75. - De 01/2011 a 04/13 \$ 95. - Desde 05/2013 \$ 135									
(***) Importe, hasta 03/2008 \$ 24,44. - De 04/2008 a 11/2008 \$ 37. - De 12/2008 a 12/2010 \$ 46,75. - De 01/2011 a 04/13 \$ 60. - Desde 05/2013 \$ 100.									
IMPORTE DE LA OBLIGACION MENSUAL <small>(TRANSCRIBA EL IMPORTE CORRESPONDIENTE A LA CANTIDAD DE HORAS TRABAJADAS)</small>				\$ <input type="text"/>					
RUBRO II - INGRESO DE INTERESES RESARCITORIOS			RUBRO II - INGRESO DE INTERESES CAPITALIZABLES						
F.1023	CONDICIÓN (marcar con "X" la condición)	<input type="radio"/> ACTIVO <input type="radio"/> JUBILADO <input type="radio"/> MENOR	F.1025	CONDICIÓN (marcar con "X" la condición)	<input type="radio"/> ACTIVO <input type="radio"/> JUBILADO <input type="radio"/> MENOR				
HORAS TRABAJADAS SEMANALMENTE (marcar con "X" lo que corresponda)	IMPORTE		HORAS TRABAJADAS SEMANALMENTE (marcar con "X" lo que corresponda)	IMPORTE					
<input type="radio"/> - Menos de 12			<input type="radio"/> - Menos de 12						
<input type="radio"/> - Desde 12 a menos de 16			<input type="radio"/> - Desde 12 a menos de 16						
<input type="radio"/> - 16 o más			<input type="radio"/> - 16 o más						

RUBRO II – Se utiliza para ingresar los intereses Resarcitorios por pagos realizados por el empleador luego del vencimiento. Deberá completar los datos del F1023:
-Condición
-Horas trabajadas semanalmente
-Importe: para calcular el monto de intereses resarcitorios podrá utilizar la herramienta "[Cálculo de intereses](#)".

RUBRO II – Se utiliza para ingresar los intereses Capitalizables cuando se hubiera cancelado fuera de término el importe mensual y no se hubieran ingresado en el mismo momento los intereses resarcitorios). Deberá completar los datos del F1023:
-Condición.
-Horas trabajadas semanalmente.
-Importe: para calcular el monto de intereses capitalizables podrá utilizar la herramienta "[Cálculo de intereses](#)".

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES
APORTES Y CONTRIBUCIONES DESDE EL DEVENGADO 1/5/2013
RG (AFIP) 2055 – APORTES VOLUNTARIOS
FORMULARIO – F. 575/B

- a) El importe resultante **de la diferencia entre la suma de treinta y cinco pesos (\$ 35) y el monto de la contribución obligatoria** ingresado por el dador de trabajo o por los dadores de trabajo. El ingreso mensual del importe de la diferencia indicada precedentemente -en concepto de contribuciones con destino al Sistema Integrado Previsional Argentino- habilitará la prestación básica universal y el retiro por invalidez o pensión por fallecimiento .
- b) Una suma, que no podrá ser inferior a **treinta y tres pesos (\$ 33), en concepto de aportes, la cual habilitará la Prestación Adicional por Permanencia** del Sistema Integrado Previsional Argentino.

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES
APORTES Y CONTRIBUCIONES DESDE EL DEVENGADO 1/5/2013
RG (AFIP) 2055 – APORTES VOLUNTARIOS
FORMULARIO – F. 575/B

c) El importe resultante de la diferencia entre la suma de **cien pesos (\$ 100)** y el monto del aporte obligatorio ingresado por el dador de trabajo o por los dadores de trabajo, de tratarse de más de uno, conforme a lo detallado en los cuadros del inciso a) del artículo 4, según las horas semanales trabajadas.

El ingreso mensual del importe de la diferencia indicada precedentemente en concepto de aportes con destino al Sistema Nacional del Seguro de Salud, habilitará el acceso al Programa Médico Obligatorio a cargo del referido sistema, para el trabajador titular.

d) La suma adicional de **cien pesos (\$ 100)**, en concepto de aportes, por cada integrante del grupo familiar primario del trabajador titular, la cual permitirá la cobertura del Programa Médico Obligatorio, a cargo del Sistema Nacional del Seguro de Salud.

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

AMBITO DE APLICACIÓN

Modalidades de «Contrato de trabajo «y modalidades de «Prestación»

Art. 1 – (...)

Resultan de aplicación al presente régimen las modalidades de contratación reguladas en el Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, en las condiciones allí previstas.

Se establecen las siguientes modalidades de prestación:

- a) Trabajadoras/es que presten tareas sin retiro para un mismo empleador y residan en el domicilio donde cumplan las mismas;
- b) Trabajadores/as que presten tareas con retiro para el mismo y único empleador
- c) Trabajadores/as que presten tareas **con retiro para distintos empleadores**

Reglamentación Decreto 467/2014

Ambito de aplicación – Reglamentación Art. 1º, 2º párrafo.

Contrato eventual y de temporada

Es requisito para la celebración de contratos de trabajo, eventuales o de temporada, **su instrumentación por escrito y la existencia de razones objetivas** que justifiquen la modalidad elegida por el empleador.

En los casos en que la contratación tenga por objeto **sustituir transitoriamente a trabajadores que gozaran de licencias legales o convencionales** o que tuvieran derecho a la reserva del puesto, **deberá indicarse en el contrato el nombre** del personal reemplazado.

La celebración continuada de contratos de trabajo eventual o por plazo determinado, que exceda los presupuestos de los artículos 90, 93 y 99 del régimen de contrato de trabajo aprobado por la ley 20744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, **convertirá al vínculo en uno por tiempo indeterminado a partir de la primera contratación.**

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

ACTIVIDADES COMPRENDIDAS

- Limpieza y mantenimiento
- Asistencia personal y acompañamiento a miembros de la familia
- Cuidado no terapéutico de personas enfermas o discapacitadas

Art. 2 – 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. Se entenderá como tales también a **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 discapacitadas.**

Reglamentación Decreto 467/2014

Ambito de aplicación – Reglamentación Art. 2°

Aplicabilidad

Art. 2 - Aplicabilidad. (Reglamentación del art. 2). Las tareas de mantenimiento a las que se refiere el artículo que se reglamenta **son aquellas típicas del hogar que se realizaren en forma normal y habitual.**

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

EXCLUSIONES PROHIBICIONES

Art. 3 – No se considerará personal de casas particulares y en consecuencia quedan excluidas del régimen especial:

a) Las personas **contratadas por personas jurídicas** para la realización de tareas a que se refiere esta ley

CCT 392/2004 – Maestranza y limpieza. Empleados. Córdoba

Habla de “empresas usuarias”: entes públicos, privados o mixtos para los cuales se realicen las actividades descriptas en el CCT

CCT 144/1990 – Maestranza y limpieza. Mendoza

Art. 1º: Incluye la limpieza de casas particulares.

CCT 281/1996 – Maestranza y limpieza. Capital Federal y Pcia. de Bs.As.

Art. 1º: Incluye limpieza de casas particulares.

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

EXCLUSIONES PROHIBICIONES

Art. 3 – No se considerará personal de casas particulares y en consecuencia quedan excluidas del régimen especial:

(...)

b) 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.

c) 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**.

(...)

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

EXCLUSIONES PROHIBICIONES

Art. 3 – No se considerará personal de casas particulares y en consecuencia quedan excluidas del régimen especial:

(...)

d) Las personas contratadas únicamente para conducir vehículos particulares de la familia y/o casa.

e) 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.

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

EXCLUSIONES PROHIBICIONES

Art. 3 – No se considerará personal de casas particulares y en consecuencia quedan excluidas del régimen especial:

f) 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**.

D. 7979/1956

Art. 1 - Los empleados y obreros de ambos sexos **que prestan servicios** vinculados a las actividades mercantiles o profesionales del empleador **en forma preponderante** no estarán comprendidos en las disposiciones del decreto-ley 326/56.

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

EXCLUSIONES PROHIBICIONES

Art. 3 – No se considerará personal de casas particulares y en consecuencia quedan excluidas del régimen especial:

g) 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 descritas en el artículo 2° de la presente ley, en las respectivas unidades funcionales.

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

PRINCIPIOS DE INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY

Art. 4 – Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que regulan el presente régimen, se decidirá conforme a los principios del derecho de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.

GRUPO FAMILIAR RETRIBUCIÓN

Art. 5 – En caso de contratarse mas 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.

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES CONTRATO DE TRABAJO. LIBERTAD DE FORMAS. PRESUNCIÓN

Art. 6 – En la celebración del contrato de trabajo para el personal de casas particulares regirá la libertad de formas, cualesquiera sea su modalidad. El contrato se presumirá concertado por tiempo indeterminado.

PERÍODO DE PRUEBA

Art. 7 – El contrato regulado por esta ley se entenderá celebrado a prueba durante **los primeros 30 días de su vigencia respecto del personal sin retiro; y durante los primeros 15 de trabajo en tanto no supere los tres (3) meses para el personal con retiro**. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante dicho 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/do mas de una vez utilizando el período de prueba.**

Reglamentación Decreto 467/2014

Ambito de aplicación – Reglamentación Art. 7°

Período de prueba

Art. 7 - Período de prueba. (Reglamentación del art. 7). El empleador **perderá la facultad de valerse del período de prueba cuando no registrare la relación laboral.**

Durante dicho período **regirán las disposiciones relativas a la cobertura de las enfermedades y los accidentes no vinculados al trabajo**, con excepción de lo previsto en el artículo 46, inciso j), de la ley que se reglamenta por el presente.

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

CATEGORÍAS PROFESIONALES

Art. 8 – 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.

MINISTERO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACION

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y DE LA PROTECCIÓN DEL TRABAJO ADOLESCENTE

Art. 9 – Personas menores de 16 años. Prohibición de su empleo: Queda prohibida la contratación de personas menores de dieciséis años.

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y DE LA PROTECCIÓN DEL TRABAJO ADOLESCENTE

Art. 10 – Trabajo de adolescentes. Certificado de aptitud física.

Cuando de contratase a menores de dieciocho años deberá exigirse de los mismos 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 reglamentaciones respectivas.

Reglamentación Decreto 467/2014

Ambito de aplicación – Reglamentación Art. 7°

Trabajo de adolescentes

Art. 10 - Trabajo de adolescentes. **Certificado de aptitud física.**
(Reglamentación del art. 10).

La contratación de personas menores de dieciocho (18) años **deberá celebrarse por escrito y registrarse ante la autoridad administrativa del trabajo competente**, acompañando copia del respectivo contrato.

Reglamentación Decreto 467/2014

Ambito de aplicación – Reglamentación Art. 7°

Trabajo de adolescentes

Art. 10 - Trabajo de adolescentes. **Certificado de aptitud física.**
(Reglamentación del art. 10).

Los padres, responsables o tutores del adolescente **deberán presentar ante la autoridad administrativa del trabajo competente, la autorización de trabajo para su visado, de acuerdo a lo establecido por el artículo 32 del régimen de contrato de trabajo** aprobado por la ley 20744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. En el caso que el adolescente viva independientemente de los padres, responsables o tutores, **deberá presentar una declaración jurada ante la autoridad administrativa del trabajo competente**, indicando como mínimo: nombre y apellido, CUIT o CUIL del empleador, los días, horario y lugar de trabajo y el tipo de tarea a desarrollar.

Reglamentación Decreto 467/2014

Ambito de aplicación – Reglamentación Art. 7°

Trabajo de adolescentes

Art. 10 - Trabajo de adolescentes.

La autoridad administrativa del trabajo competente, deberá durante toda la sustanciación del trámite señalado en el párrafo anterior, ajustar su actuación a los principios de la ley 26061.

El empleador, **previo al inicio de la relación laboral y, posteriormente, cada doce (12) meses deberá requerir la presentación por parte del adolescente del certificado que acredite su aptitud física** para las tareas a desempeñar.

Dicho **certificado deberá ser presentado por el empleador ante la autoridad administrativa del trabajo competente dentro del plazo de diez (10) días hábiles** posteriores a su recepción.

Reglamentación Decreto 467/2014

Ambito de aplicación – Reglamentación Art. 7°

Trabajo de adolescentes

Art. 10 - Trabajo de adolescentes.

La Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares establecerá los **requisitos que deberá contener el certificado médico.**

En caso de no cumplirse con este requerimiento y con su presentación ante la autoridad administrativa del trabajo competente, **la relación laboral se considerará deficientemente registrada**, sin perjuicio de las demás sanciones que pudieran corresponder de conformidad con la normativa vigente.

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y DE LA PROTECCIÓN DEL TRABAJO ADOLESCENTE

JORNADA DE TRABAJO = 6 x 36

Art. 11 – La jornada de trabajo de los adolescentes entre dieciséis y dieciocho años, no podrá superar, bajo ninguna circunstancia, las seis horas diarias de labor y treinta y seis horas semanales.

Reglamentación Decreto 467/2014

Ambito de aplicación – Reglamentación Art. 11

Jornada de trabajo

Art. 11 - Jornada de trabajo. (Reglamentación del art. 11).

La jornada de trabajo **de seis (6) horas diarias no podrá, bajo ninguna circunstancia, realizarse en horario nocturno**, entendiéndose por tal, el que se cumpla **entre la hora veinte (20) de un día y la hora seis (6) del siguiente.**

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y DE LA PROTECCIÓN DEL TRABAJO ADOLESCENTE

TERMINALIDAD EDUCATIVA - PROHIBICIÓN

Art. 12 – Queda **prohibida** la contratación de las personas menores de edad comprendidas en la edad escolar **que no hayan completado su instrucción obligatoria**, a excepción que **el empleador se haga cargo** de que la empleada/o finalice los mismos.

PROHIBICIÓN DE CONTRATAR MENORES SIN RETIRO

Art. 13 – Prohibición de empleo de trabajadores de dieciséis y diecisiete años. En ningún caso se podrá contratar a adolescentes que tengan dieciséis o diecisiete años bajo la modalidad prevista por el artículo 1º, inciso a) de la presente Ley.

a) Trabajadoras/es que presten **tareas sin retiro para un mismo empleador y residan en el domicilio** donde cumplan las mismas;

Reglamentación Decreto 467/2014

Ambito de aplicación – Reglamentación Art. 11

Terminalidad educativa

Art. 12 - Terminalidad educativa. (Reglamentación del art. 12).

El empleador, previo al inicio de la relación laboral, **deberá requerir del adolescente la constancia de finalización de los estudios que por ley se consideran obligatorios.**

Dicho certificado de terminalidad educativa **deberá ser presentado ante la autoridad administrativa del trabajo competente, dentro de los diez (10) días** hábiles de recepcionado.

En caso que el adolescente no hubiera finalizado el período de educación que la ley considera obligatorio, **el contrato de trabajo deberá contener una cláusula que fije las obligaciones asumidas por el empleador a tal fin.**

Reglamentación Decreto 467/2014

Ambito de aplicación – Reglamentación Art. 11

Terminalidad educativa

Art. 12 - Terminalidad educativa. (Reglamentación del art. 12).

Asimismo, en dicho caso, **el empleador deberá requerir, al inicio y finalización del ciclo lectivo (marzo y diciembre de cada año), la presentación por parte del adolescente del certificado de escolaridad pertinente** con indicación del resultado obtenido en el ciclo respectivo.

Dicho certificado **deberá ser presentado por el empleador ante la autoridad administrativa del trabajo competente dentro del plazo de diez (10) días hábiles** posteriores a su recepción.

Reglamentación Decreto 467/2014

Ambito de aplicación – Reglamentación Art. 11

Terminalidad educativa

Art. 12 - Terminalidad educativa. (Reglamentación del art. 12).

El mencionado certificado **deberá acreditar la inscripción de alumno regular o los estudios cursados o de finalización de estudios, según corresponda, y ser expedido por la autoridad escolar del establecimiento correspondiente a la jurisdicción** de que se trate, conteniendo como mínimo fecha, firma, sello y nombre, número, Distrito/Comuna, dirección y teléfono de la escuela, todo de acuerdo con la normativa vigente que rige en la materia.

En caso de no cumplirse con este requerimiento y con su presentación ante la autoridad administrativa del trabajo competente, **la relación laboral se considerará deficientemente registrada**, sin perjuicio de las demás sanciones que pudieran corresponder de conformidad con la normativa vigente.

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

TÍTULO III DEBERES Y DERECHOS DE LAS PARTES

Art. 14.- Derechos y deberes comunes para el personal con y sin retiro. Los derechos y deberes comunes para las modalidades, con y sin retiro, serán:

14.1.- Derechos del Personal. El personal comprendido por el presente régimen tendrá los siguientes derechos:

Jornada de Trabajo

a) 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.

Descanso semanal

b) Descanso semanal de treinta y cinco (35) horas corridas a partir del sábado a las trece (13) horas.

Ropa y elementos de trabajo

c) Ropa y elementos de trabajo que deberán ser provistos por el empleador.

(...)

Reglamentación Decreto 467/2014

Ambito de aplicación – Reglamentación Art. 11

Derechos del personal

Art. 14 - Derechos y deberes comunes para el personal con y sin retiro.

Art. 14.1 - Derechos del personal. [Reglamentación del art. 14.1 incs. a), c) y d)].

La Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares **adecuará el régimen de jornada de trabajo determinando sistemas de distribución horaria específicos, de acuerdo a la índole, extensión, modalidades y jornada nocturna o diurna en que se presten las tareas.**

Reglamentación Decreto 467/2014

Ambito de aplicación – Reglamentación Art. 11

Derechos del personal

Art. 14 - Derechos y deberes comunes para el personal con y sin retiro.

Art. 14.1 - Derechos del personal. [Reglamentación del art. 14.1 incs. a), c) y d)].

Asimismo, conforme las facultades y competencias acordadas en la ley que se reglamenta en el presente, **la Comisión adecuará el tipo y características de las distintas prestaciones a cargo del empleador en lo atinente a la provisión de ropa, elementos de trabajo y alimentación**, de acuerdo a las **particularidades climáticas, geográficas, económicas y culturales** que se registren en las diferentes regiones del país.

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

TÍTULO III DEBERES Y DERECHOS DE LAS PARTES

Art. 14.- Derechos y deberes comunes para el personal con y sin retiro. Los derechos y deberes comunes para las modalidades, con y sin retiro, serán:

14.1.- Derechos del Personal. El personal comprendido por el presente régimen tendrá los siguientes derechos:

Jornada de Trabajo;

¿Qué pasa con la ley 11544?

¿Franco compensatorio?

¿Jornada nocturna?

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

TÍTULO III DEBERES Y DERECHOS DE LAS PARTES

Art. 14.- Derechos y deberes comunes para el personal con y sin retiro. Los derechos y deberes comunes para las modalidades, con y sin retiro, serán:

14.1.- Derechos del Personal. El personal comprendido por el presente régimen tendrá los siguientes derechos:

(...)

Alimentación sana

d) Alimentación sana, suficiente y que asegure la perfecta nutrición del personal. 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.

Seguro de riesgos del trabajo

e) Obligación por parte del empleador de 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.

Pausa entre jornadas

f) 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.

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

TÍTULO III DEBERES Y DERECHOS DE LAS PARTES

14.2.- Deberes del Personal. El personal comprendido en el presente régimen tendrá los siguientes deberes:

- a) Cumplir las instrucciones de servicio que se le impartan.
- b) Cuidar las cosas confiadas a su vigilancia y diligencia.
- c) Observar prescindencia y reserva en los asuntos de la casa de los que tuviere conocimiento en el ejercicio de sus funciones.
- d) 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.
- e) Desempeñar sus funciones con diligencia y colaboración.

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

TÍTULO III DEBERES Y DERECHOS DE LAS PARTES

PERSONAL SIN RETIRO

Art. 15.- Personal sin retiro. El personal que se desempeñe bajo la modalidad sin retiro gozará además de los siguientes derechos:

Reposo diario

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/dor a gozar del pertinente descanso compensatorio.

Descanso diario

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.

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

TÍTULO III DEBERES Y DERECHOS DE LAS PARTES

PERSONAL SIN RETIRO

Art. 15.- Personal sin retiro. El personal que se desempeñe bajo la modalidad sin retiro gozará además de los siguientes derechos:

Habitación

c) 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.

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.

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

TÍTULO IV DOCUMENTACIÓN DE LA EMPLEADA/O.

LIBRETA DE TRABAJO

Art. 16.- Libreta de Trabajo. Todas las empleadas/os comprendidas 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.

SISTEMA DE REGISTRO SIMPLIFICADO

Art. 17.- Sistema de Registro Simplificado.

Encomiéndose al Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) organismo autárquico en el ámbito del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, **la elaboración y organización de un sistema de registro simplificado de las relaciones de trabajo de casas particulares.**

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

TÍTULO V REMUNERACIÓN.

SALARIO MINIMO

Art. 18.- *Salario Mínimo.* El salario mínimo por tipo, modalidad y categoría profesional será fijado periódicamente por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP), cuya cuantía deberá establecerse para todo el territorio nacional, sin perjuicio de los mejores derechos que se establezcan mediante Convenio Colectivo de Trabajo.

Hasta tanto se constituya la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) *el salario mínimo será fijado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.*

¿Salario mínimo de la actividad o Salario Mínimo Vital y Móvil?

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

TÍTULO V REMUNERACIÓN.

SALARIO MINIMO

Art. 116 - Salario mínimo vital, es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión.

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

TÍTULO V REMUNERACIÓN.

SALARIO MINIMO

Art. 117 - Todo trabajador mayor de 18 (dieciocho) años, tendrá derecho a percibir una remuneración no inferior al salario mínimo vital que se establezca, conforme a la ley y por los organismos respectivos.

Art. 120 - El salario mínimo vital es inembargable en la proporción que establezca la reglamentación, salvo por deudas alimentarias.

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

TÍTULO V REMUNERACIÓN.

SALARIO MINIMO

LEY DE EMPLEO

Art. 139 - El salario mínimo, vital y móvil garantizado por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y previsto por el artículo 116 de la ley de contrato de trabajo (t.o. 1976) será determinado por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil teniendo en cuenta los datos de la situación socioeconómica, los objetivos del instituto y la razonabilidad de la adecuación entre ambos.

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

TÍTULO V REMUNERACIÓN.

SALARIO MINIMO

LEY DE EMPLEO

Art. 140 - de contrato de trabajo (t.o. 1976) y **sTodos los trabajadores comprendidos en la ley 20744** us modificatorios, en el Régimen de Trabajo Agrario, de la Administración Pública Nacional y de todas las entidades y organismos en que el Estado Nacional actúe como empleador, tendrán derecho a percibir una remuneración no inferior al salario mínimo, vital y móvil que se establezca de conformidad a lo preceptuado en esta ley.

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

PAGO DE LA REMUNERACIÓN

LUGAR, PLAZO Y OPORTUNIDAD DE PAGO

Art. 19.- Lugar, plazo y oportunidad de pago de las remuneraciones. El pago de las remuneraciones deberá realizarse en días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios:

- a) Al personal mensualizado, dentro del cuarto día hábil del vencimiento de cada mes calendario.

- b) Al personal remunerado a jornal o por hora, al finalizar cada jornada o cada semana según fuera convenido.

RECIBOS FORMALIDAD

Art. 20.- Recibos. Formalidad. El recibo será confeccionado *en doble ejemplar, debiendo el empleador hacerle entrega de uno de ellos con su firma a la empleada/o.*

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

PAGO DE LA REMUNERACIÓN

RECIBOS CONTENIDO

Art. 21.- Recibos. Contenido. El recibo de pago deberá contener como mínimo las siguientes enunciaciones:

- a) Nombres y apellido del empleador, su domicilio y su identificación tributaria.
 - b) Nombres y apellido del personal dependiente y su calificación profesional.
 - c) Todo tipo de remuneración que perciba, con indicación sustancial del modo para su determinación.
 - d) Total bruto de la remuneración básica y de los demás componentes remuneratorios. 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.
 - e) Detalle e importe de las retenciones que legal o convencionalmente correspondan.
 - f) Importe neto percibido, expresado en números y letras.
 - g) Constancia de la recepción de un ejemplar del recibo por el personal dependiente.
- (...)

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

PAGO DE LA REMUNERACIÓN

RECIBOS CONTENIDO

Art. 21.- Recibos. Contenido. El recibo de pago deberá contener como mínimo las siguientes enunciaciones: (...)

- g) Constancia de la recepción de un ejemplar del recibo por el personal dependiente.
- h) Fecha de ingreso, tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago.
- i) Lugar y fecha del pago real y efectivo de la remuneración a la empleada/o.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) confeccionarán un modelo de recibo tipo de pago obligatorio.

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

Podrá realizarse el pago a un familiar de la empleada/o imposibilitada de concurrir o a otra persona acreditada por una autorización suscripta por la trabajadora/or, 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.

Reglamentación Decreto 467/2014

Ambito de aplicación – Reglamentación Art. 11

Recibos contenido. Remuneración y cuenta sueldo

Art. 21 - Recibos. Contenido. (Reglamentación del art. 21).

Las remuneraciones del personal comprendido en el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares que presten servicios **durante treinta y dos (32) o más horas semanales para el mismo empleador, deberán abonarse mediante la acreditación en una cuenta sueldo abierta a su nombre en entidad bancaria o en institución de ahorro oficial.**

Reglamentación Decreto 467/2014

Ambito de aplicación – Reglamentación Art. 11

Recibos contenido. Remuneración y cuenta sueldo

Art. 21 - Recibos. Contenido. (Reglamentación del art. 21).

Para el personal que preste servicios por una **cantidad de horas semanales inferior** a la indicada en el párrafo precedente será facultativo para el empleador **el pago de las remuneraciones por acreditación en cuenta de entidad bancaria o en institución de ahorro oficial.**

Reglamentación Decreto 467/2014

Ambito de aplicación – Reglamentación Art. 11

Recibos contenido. Remuneración y cuenta sueldo

Art. 21 - Recibos. Contenido. (Reglamentación del art. 21).

En ambos casos el personal podrá exigir a su empleador el pago en efectivo de sus remuneraciones.

El funcionamiento de la cuenta sueldo se ajustará a las características y condiciones establecidas en el artículo 1 de la ley 26704.

Reglamentación Decreto 467/2014

Ambito de aplicación – Reglamentación Art. 11

Recibos contenido. Remuneración y cuenta sueldo

Art. 21 - Recibos. Contenido. (Reglamentación del art. 21).

La incorporación a la cuenta sueldo de servicios bancarios adicionales, no derivados de su naturaleza laboral ni comprendidos en la presente reglamentación, solo se producirá en caso de previo requerimiento fehaciente del trabajador a la entidad bancaria o financiera, quedando dichos servicios sujetos a las condiciones que se acuerden al efecto.

Las cuentas sueldo a utilizar a los fines del presente régimen serán las previstas en la normativa vigente emanada del Banco Central de la República Argentina (BCRA).

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

PAGO DE LA REMUNERACIÓN

RECIBOS PROHIBICIÓN DE RENUNCIAS

Art. 22.- Recibo. Prohibición de renunciias. El recibo no deberá contener renunciias 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.

RECIBOS. VALIDEZ

Art. 23.- Recibo. Validez. Todo pago en concepto de salario u otra forma de remuneración deberá instrumentarse mediante recibo firmado por el dependiente. Dichos recibos deberán ajustarse en su forma y contenido a las disposiciones de esta ley. En los casos en que no supiere o no pudiere 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.

RECIBOS. FIRMA EN BLANCO

Art. 24.- Firma en blanco. Prohibición. La firma no puede ser otorgada en blanco por la empleada/o, pudiéndose desconocer y oponer al contenido del acto demostrando que las declaraciones insertas en el documento

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

HORAS EXTRAS

Art. 25. - 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.

¿FERIADOS?

¿ANTICIPOS DE SUELDO?

¿LIBRO DE SUELDO ART. 52?

¿EMBARGOS SOBRE LA REMUNERACION?

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO

CONCEPTO

Art. 26.- Concepto. El sueldo anual complementario consiste en el cincuenta por ciento (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.

EPOCAS DE PAGO

Art. 27.- Épocas de pago. El sueldo anual complementario será abonado en dos (2) cuotas; la primera de ellas la última jornada laboral del mes de junio y la segunda la última jornada laboral del mes de diciembre de cada año.

SAC PROPORCIONAL

Art. 28.- Extinción del contrato. Pago proporcional. Cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, la empleada/o, o sus derecho-habientes, tendrán derecho a percibir la parte proporcional del sueldo anual complementario devengada en el respectivo semestre.

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

TÍTULO VII. LICENCIAS – VACACIONES

EXTENSIÓN

Art. 29.- *Licencia ordinaria.* La trabajadora/or gozará de un periodo de licencia anual ordinaria de vacaciones pagas, conforme la retribución normal y habitual de:

- 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.*

Para determinar la extensión de la licencia anual atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tuviese la trabajadora/or del año al que correspondan las mismas.

Reglamentación Decreto 467/2014

Ambito de aplicación – Reglamentación Art. 11

Vacaciones

Art. 29 - Licencia ordinaria. (Reglamentación del art. 29).

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 que la trabajadora o 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.**

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

TÍTULO VII. LICENCIAS – VACACIONES

REQUISITOS PARA SU GOCE

Art. 30.- Requisitos para su goce. Comienzo de la licencia. Para tener derecho cada año al período de licencia establecido precedentemente, la trabajadora/or deberá 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 su defecto, gozará 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.

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

Reglamentación Decreto 467/2014

Ambito de aplicación – Reglamentación Art. 11

Vacaciones

Art. 30 - Requisitos para su goce. Comienzo de la licencia. (Reglamentación del art. 30).

Si el personal **con retiro** no llegare a totalizar el tiempo de trabajo previsto en el artículo que se reglamenta, gozará de un descanso anual remunerado conforme las pautas del artículo anterior nunca inferior a la siguiente proporción:

- a) Entre cuatro (4) y siete (7) semanas de trabajo, un (1) día;
- b) Entre ocho (8) y once (11) semanas de trabajo, dos (2) días corridos;
- c) Entre doce (12) y quince (15) semanas de trabajo, tres (3) días corridos;
- d) Entre dieciséis (16) y diecinueve (19) semanas de trabajo, cuatro (4) días corridos;
- e) Más de veinte (20) semanas de trabajo, cinco (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.

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

TÍTULO VII. LICENCIAS – VACACIONES

EPOCAS DE OTORGAMIENTO Y FRACCIONAMIENTO

Art. 31.- Época de otorgamiento. El empleador tendrá derecho a fijar las fechas de vacaciones debiendo dar aviso a la empleada/o **con veinte (20) días de anticipación.**

Las vacaciones se otorgarán entre el **1° 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.

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

TÍTULO VII. LICENCIAS – VACACIONES

RETRIBUCION VACACIONAL

¿SE APLICA EL ART. 155 LCT?

¿SE CALCULA EL PLUS VACACIONAL EN LOS MENSUALIZADOS?

¿PARA EL FERIADO NO TRABAJADO SI Y PARA LA RETRIBUCION VACACIONAL NO?

“Conforme la retribución normal y habitual”

¿Se refiere a la base de calculo o al mecanismo de calculo?

¿QUE PASA CON LA INDEMNIZACION POR VACACIONES NO GOZADAS?

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

TÍTULO VII. LICENCIAS – VACACIONES

RETRIBUCION VACACIONAL

Art. 32.- Retribución. Las retribuciones correspondientes al período de vacaciones deberán ser satisfechas *antes del comienzo de las mismas*.

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 (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:

- I) *Cuando la empleada/o, decida hacer uso de la licencia anual ausentándose del domicilio de trabajo.*
- II) *Cuando el empleador decida que durante la licencia anual ordinaria, la empleada/o no permanezca en el domicilio de trabajo.*

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

TÍTULO VII. LICENCIAS – VACACIONES

OMISIÓN DE OTORGAMIENTO

Art. 33. - Omisión del otorgamiento. 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.**

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

CAPÍTULO II DE LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES INCULPABLES.

PLAZO DE LICENCIA PAGA

Art. 34.- Plazo. Cada enfermedad o accidente inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho de la trabajadora/or a percibir su remuneración durante 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.*

ENFERMEDADES INFECTOCONTAGIOSAS

Art. 35.- Enfermedad infectocontagiosa. En caso de enfermedad infectocontagiosa de la empleada/o, del empleador o de algún integrante del grupo conviviente de cualquiera de las partes, que conforme acreditación médica, amerite el apartamiento temporario de la empleada/o o de su grupo conviviente a fin de evitar riesgos a la salud de los mismos o del empleador o de los integrantes de su grupo familiar, se deberán adoptar las medidas necesarias para conjurar dichos riesgos, las 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.

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

CAPÍTULO II DE LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES INCULPABLES.

AVISO AL EMPLEADOR

Art. 36.- *Aviso al empleador.* La empleada/o, salvo casos de fuerza mayor, *deberá dar aviso de la enfermedad o accidente inculpable y de lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo* respecto de la cual estuviere imposibilitada de concurrir a prestar servicios por alguna de esas causas o en la primera oportunidad que le fuere posible hacerlo.

REMUNERACIÓN DURANTE LA LICENCIA PAGA

Art. 37.- *Remuneración.* La remuneración que en estos casos corresponda abonar a la empleada/o, 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).

En todos los casos quedará garantizado a la trabajadora/or el derecho a percibir su remuneración como si no hubiera mediado el impedimento, por los plazos previstos en el artículo 34 de esta ley.

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES
CAPÍTULO II DE LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES INCULPABLES.

¿Periodo de reserva del puesto de trabajo?

¿Art. 212?

¿Qué pasa con la vivienda durante la licencia paga?

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

CAPÍTULO III DE LAS LICENCIAS ESPECIALES.

Art. 38.- Clases. El personal comprendido en el presente régimen gozará de las siguientes licencias especiales pagas:

- a) Por nacimiento de hijo en el caso del trabajador varón, dos (2) días corridos.
- b) Por maternidad conforme lo dispuesto en el artículo 39 de esta ley.
- c) Por matrimonio, diez (10) días corridos.
- d) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente, de hijos o de padres, tres (3) días corridos.
- e) Por fallecimiento de hermano, un (1) día.
- f) Para rendir examen en la enseñanza primaria, media, terciaria o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario. Tendrán derecho al goce de la licencia completa prevista en este inciso, quienes, como mínimo, presten servicios en forma normal y regular por espacio de dieciséis (16) o más horas semanales. En los demás casos, la licencia será proporcional al tiempo de trabajo semanal de la empleada/o.

En las licencias referidas en los incisos a), d) y e) del presente artículo deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables.

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

TÍTULO VIII - PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y DEL MATRIMONIO PROHIBICIÓN DE TRABAJAR

Art. 39.- Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo. Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días corridos anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días corridos después del mismo. 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 treinta (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 noventa (90) días corridos.

(...)

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

TÍTULO VIII - PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y DEL MATRIMONIO

PROHIBICIÓN DE TRABAJAR

Art. 39.- Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo. (...)

La empleada deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto o requerir su comprobación un médico del empleador. 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. (...)

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

TÍTULO VIII - PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y DEL MATRIMONIO

PROHIBICIÓN DE TRABAJAR

Art. 39.- Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo. (...)

Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la comunicación a que se refiere este artículo. 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 esta ley.

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

TÍTULO VIII - PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y DEL MATRIMONIO

PRESUNCIÓN DE DESPIDO POR CAUSA DE EMBARAZO

Art. 40.- *Despido por causa de embarazo. Presunción.* Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo, cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete (7) meses y medio (1/2) 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. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo siguiente. Igual presunción regirá e idéntico derecho asistirá a la empleada en los casos de interrupción del embarazo o de nacimiento sin vida.

¿Opciones a favor de la trabajadora: plazos de excedencia?

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

TÍTULO VIII - PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y DEL MATRIMONIO

PRESUNCIÓN DE DESPIDO POR CAUSA DE EMBARAZO Y MATRIMONIO

Art. 41.- Indemnización especial. Maternidad. Matrimonio. Cuando el despido obedeciera a razones de maternidad o embarazo, el empleador abonará una indemnización equivalente **a un año de remuneraciones** que se acumulará a la establecida para el caso de despido sin justa causa.

Igual indemnización percibirá la empleada/o cuando fuera despedida **por causa de matrimonio.**

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 (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio**, siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no siendo válida a esos efectos la notificación efectuada con anterioridad o posterioridad a los plazos señalados.

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

TÍTULO IX PREAVISO

DEBER DE PREAVISAR

Art. 42.- Deber de preavisar. Plazos. El contrato de trabajo regulado por esta ley no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes sin aviso previo, 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 anticipación siguiente:

a) Por la empleada/o de diez (10) días.

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

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

TÍTULO IX PREAVISO

INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA

Art. 43.- Indemnización sustitutiva. Monto. 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 citan en el artículo anterior, en función de la antigüedad del personal despedido.

INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA

Art. 44.- Plazo. Integración del mes de despido. Los plazos a que se refiere el artículo 42 correrán a partir del primer día del mes siguiente al de la notificación del preaviso. 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.

LICENCIA DURANTE EL PREAVISO

Art. 45.- Licencia. Durante el plazo de preaviso el personal sin retiro gozará de **diez (10) horas semanales** remuneradas para buscar nueva ocupación, que se otorgarán del modo que mejor se compadezca con lo esencial de las tareas.

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

DISTINTOS SUPUESTOS

Art. 46.- Extinción. Supuestos. El contrato de trabajo se extinguirá:

- a) **Por mutuo acuerdo de las partes**, debiendo formalizarse el acto sólo y exclusivamente ante la autoridad judicial o administrativa competente. 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.

- b) **Por 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.

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DISTINTOS SUPUESTOS

Art. 46.- Extinción. Supuestos. El contrato de trabajo se extinguirá:

c) Por muerte de la empleada/o. En caso de muerte de la trabajadora/or, sus causahabientes en el orden y prelación establecidos por el ordenamiento previsional vigente tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente al cincuenta por ciento (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 en razón del fallecimiento de la empleada/o.

d) Por jubilación de la empleada/o. 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 (t. o. 1976) y sus modificatorias.

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DISTINTOS SUPUESTOS

Art. 46.- Extinción. Supuestos. El contrato de trabajo se extinguirá:

e) 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.

f) Por 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.

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DISTINTOS SUPUESTOS

Art. 46.- Extinción. Supuestos. El contrato de trabajo se extinguirá:

g) Por despido dispuesto por el empleador sin expresión de causa o sin justificación.

h) 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.

i) 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 (2) días hábiles.

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

DISTINTOS SUPUESTOS

Art. 46.- Extinción. Supuestos. El contrato de trabajo se extinguirá:

j) Incapacitación permanente y definitiva. Cuando la extinción del contrato de trabajo obedece a la incapacidad física o mental para cumplir con sus obligaciones, y fuese sobreviniente a la iniciación de la prestación de los servicios, la situación estará regida por lo dispuesto por el artículo 212 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias.

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DESOCUPACIÓN DEL INMUEBLE

Art. 47.- Obligación de desocupar el inmueble. Plazo. En caso de extinción del contrato de trabajo el personal sin retiro deberá, en un plazo máximo de cinco (5) 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 convivieran con dicho personal y que no mantuvieran una relación laboral con el empleador.

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

INDEMNIZACIÓN POR ANTIGÜEDAD

Art. 48.- *Indemnización por antigüedad o despido.* En los casos de despido dispuesto por el empleador sin causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar a la empleada/o una indemnización equivalente a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, tomando como base de la mejor remuneración, mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

En ningún caso la indemnización podrá ser menor a un (1) mes de sueldo calculado sobre la base de lo expresado en el párrafo anterior.

Art. 49.- *Despido indirecto.* En los casos en que la empleada/o denunciare el contrato de trabajo con justa causa tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 43, 44 y 48 de esta ley.

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

AGRAVAMIENTO POR FALTA DE REGISTRACIÓN

Art. 50.- 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.

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

TÍTULO XIV - DISPOSICIONES FINALES Y COMPLEMENTARIAS

Art. 68.- Alcance. La presente ley es de aplicación obligatoria y regirá para todo el territorio nacional, a excepción de lo establecido en el Título XII, salvo para aquellas provincias que decidan adherir al régimen procesal reglado por esta ley y a través de los órganos jurisdiccionales administrativos y judiciales propios de sus respectivas jurisdicciones.

Sus disposiciones 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 (CNTCP) o en el marco de la negociación colectiva y el contrato individual.

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

TÍTULO XIV - DISPOSICIONES FINALES Y COMPLEMENTARIAS

Art. 69. - Prescripción. Plazo. Prescriben a los **dos (2) años** las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales del trabajo contempladas en el presente régimen. Esta norma tiene carácter de orden público y no puede ser modificada por convenciones individuales o colectivas o disposiciones administrativas de ningún tipo.

Los reclamos promovidos ante la autoridad administrativa del trabajo tendrán carácter interruptivo 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 en el artículo 53 de esta ley que suspenderá el curso de la misma por el tiempo máximo otorgado al conciliador actuante para lograr su cometido.

Reglamentación Decreto 467/2014

Ambito de aplicación – Reglamentación Art. 11

Prescripción

Art. 69 - Prescripción. Plazo. (Reglamentación del art. 69).

Se consideran reclamos promovidos ante la autoridad administrativa del trabajo a cualquier reclamación, actuación o procedimiento administrativo promovido para percibir deudas derivadas de la relación laboral.

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

TÍTULO XIV - DISPOSICIONES FINALES Y COMPLEMENTARIAS

Art. 71.- *Autoridad de aplicación.* Competencia. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación de la presente ley.

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

TÍTULO XIV - DISPOSICIONES FINALES Y COMPLEMENTARIAS

Art. 72.- Sustituciones. Exclusión. Aplicación.

a) Sustituyese el texto del inciso **b) del artículo 2°** del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias que quedará redactado de la siguiente manera:

*'b. Al personal de casas particulares, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación **en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico o cuando así se lo disponga expresamente**.'*

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

TÍTULO XIV - DISPOSICIONES FINALES Y COMPLEMENTARIAS

b) Sustitúyese el texto del artículo 20 de la ley 24.714 y sus modificatorias que quedará redactado de la siguiente manera:

“Art. 2º - Las empleadas/os del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares se encuentran incluidas en el inciso c) del artículo 1º, siendo beneficiarias de la Asignación por Embarazo para Protección Social y de la Asignación Universal por Hijo para Protección Social, quedando excluidas de los incisos a) y b) del citado artículo con excepción del derecho a la percepción de la Asignación por Maternidad establecida por el inciso e) del artículo 60 de la presente ley. Facúltase al Poder Ejecutivo nacional para que dicte las normas pertinentes a efectos de adecuar y extender a las empleadas/os de dicho régimen especial estatutario las demás asignaciones familiares previstas en la presente ley.

Facúltase a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) para establecer las alícuotas correspondientes para el financiamiento de la asignación familiar por maternidad correspondiente a las empleadas del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.”

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

TÍTULO XIV - DISPOSICIONES FINALES Y COMPLEMENTARIAS

c) Modifíquese el último párrafo del artículo 30 de la ley 24.714, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Quedan excluidos del beneficio previsto en el artículo 1- inciso c) de la presente los trabajadores que se desempeñen en la economía informal, que perciban una remuneración superior al salario mínimo, vital y móvil.”

d) **No serán aplicables al presente régimen las disposiciones de las leyes 24.013 y sus modificatorias, 25.323 y 25.345.**

REGIMEN RECAUDATORIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

e) Las empleadas o empleados del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares se encuentran comprendidos en el Régimen Especial de Seguridad Social instituido por el Título XVIII de la ley 25.239. Facúltase a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) a modificar las contribuciones y aportes previsionales y de obra social previstos en el Título XVIII de la ley 25.239.

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

TÍTULO XIV - DISPOSICIONES FINALES Y COMPLEMENTARIAS

AGRAVAMIENTO INDEMNIZATORIO

Art. 73.- *Agravamiento indemnizatorio.* Adecuación. A los efectos de lo dispuesto por el artículo 50 y para las relaciones iniciadas con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley, los empleadores gozarán de un plazo de ciento ochenta (180) días corridos contados a partir de dicha oportunidad para regularizar la situación del personal de casas particulares, vencido el cual le será de plena aplicación la duplicación dispuesta en el artículo antes citado.

LEY 26844 – REGIMEN DE TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

TÍTULO XIV - DISPOSICIONES FINALES Y COMPLEMENTARIAS

Art. 74.- Reparación y prevención de riesgos del trabajo. Las trabajadoras/es comprendidas en la presente ley serán incorporadas al régimen de las leyes 24.557 y 26.773 en el modo y 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. El Poder Ejecutivo fijará, en su caso, las alícuotas que deberán cotizar los empleadores, así como las demás condiciones necesarias para acceder a los beneficios respectivos.

Art. 75.- Derogación. Derógase el decreto-ley 326/56 y sus modificatorios, el decreto 7.979/56 y sus modificatorios y el decreto 14.785/57.

Art. 76.- Vigencia. Lo establecido en la presente ley será de aplicación a todas las relaciones laborales alcanzadas por este régimen al momento de su entrada en vigencia.

Reglamentación Decreto 467/2014

Ambito de aplicación – Reglamentación Art. 11

Riesgos del trabajo

Art. 74 - Reparación y prevención de riesgos del trabajo. (Reglamentación del art. 74).

a) El empleador de personal de casas particulares **deberá tomar cobertura con la aseguradora de riesgos del trabajo (ART) que libremente elija**, en tanto esta se halle autorizada a brindar cobertura en la jurisdicción que corresponda al domicilio de aquel. La aseguradora de riesgos del trabajo (ART) **no podrá rechazar la afiliación de ningún empleador** incluido en su ámbito de actuación.

A tales fines, **el empleador deberá suscribir un contrato de afiliación** con la aseguradora de riesgos del trabajo (ART) de su elección. **Dicho contrato tendrá vigencia a partir de la fecha que se determine expresamente en el mismo.**

Reglamentación Decreto 467/2014

Ambito de aplicación – Reglamentación Art. 11

Riesgos del trabajo

Art. 74 - Reparación y prevención de riesgos del trabajo. (Reglamentación del art. 74).

a) ...

La obligación de asegurarse **no entrará en vigencia hasta tanto** la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), la Superintendencia de Seguros de la Nación (SSN) y la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) **dicten la normativa necesaria para adecuar el sistema establecido a las características de la actividad que se incorpora.**

La Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) instrumentará el procedimiento de afiliación y traspaso del empleador, pudiendo simplificar los mecanismos aplicables en forma razonable.

Reglamentación Decreto 467/2014

Ambito de aplicación – Reglamentación Art. 11

Riesgos del trabajo

Art. 74 - Reparación y prevención de riesgos del trabajo. (Reglamentación del art. 74).

b) El empleador **que registre pagos de cuotas al Sistema de Riesgos del Trabajo pero que no haya tomado cobertura con una aseguradora de riesgos del trabajo** (ART) determinada, será asignado a una aseguradora de riesgos del trabajo (ART) autorizada por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) en forma sistemática y conforme la normativa que oportunamente dicte la misma, siempre y cuando no se encuentre ingresado en el registro de contratos extinguidos por falta de pago.

En estos casos, **el empleador tendrá cobertura de riesgos del trabajo, a partir de la fecha en que se notifique a la aseguradora la asignación de oficio realizada.**

Reglamentación Decreto 467/2014

Ambito de aplicación – Reglamentación Art. 11

Riesgos del trabajo

Art. 74 - Reparación y prevención de riesgos del trabajo. (Reglamentación del art. 74).

c) Para la fijación del sistema de alícuotas para el presente régimen, será aplicable lo dispuesto en el último párrafo del artículo 13 de la ley 26773.

La cuota que se destina al pago de la cobertura del Sistema de Riesgos del Trabajo integra y se adiciona a los aportes y contribuciones obligatorios establecidos por el artículo 21 de la ley 25239.

La cuota tiene carácter de pago anticipado y deberá ser declarada e ingresada por el empleador durante el mes en que se brinden las prestaciones, con las mismas modalidades, plazos y condiciones fijados para los citados aportes y contribuciones obligatorios.

Reglamentación Decreto 467/2014

Ambito de aplicación – Reglamentación Art. 11

Riesgos del trabajo

Art. 74 - Reparación y prevención de riesgos del trabajo. (Reglamentación del art. 74).

c) ...

La Administración Federal de Ingresos Públicos (**AFIP**) **instrumentará el procedimiento de pago de las cuotas** que se destinan a las aseguradoras de riesgos del trabajo (ART), así como el mecanismo de distribución de los fondos a estas, en función de la relación “Código Único de Identificación Laboral (CUIL), Clave Única de Identificación Tributaria (CUIT), empleador y aseguradora de riesgos del trabajo (ART)”. Dicha relación será remitida periódicamente por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), conforme las novedades que se produzcan en el registro de contratos de las aseguradoras de riesgos del trabajo (ART).

Reglamentación Decreto 467/2014

Ambito de aplicación – Reglamentación Art. 11

Riesgos del trabajo

Art. 74 - Reparación y prevención de riesgos del trabajo. (Reglamentación del art. 74).

d) Para establecer la prestación dineraria mensual en concepto de **Incapacidad Laboral Temporal**, como así también para establecer el Valor Mensual del Ingreso Base conforme lo previsto en el artículo 12 de la ley 24557, se deberá considerar la remuneración mensual mínima fijada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social o por los mecanismos implementados por la ley 26844 para el personal de casas particulares y para la categoría correspondiente.

Reglamentación Decreto 467/2014

Ambito de aplicación – Reglamentación Art. 11

Riesgos del trabajo

Art. 74 - Reparación y prevención de riesgos del trabajo. (Reglamentación del art. 74).

e) La Superintendencia de Riesgos Del Trabajo (SRT), junto con las aseguradoras de riesgos del trabajo (ART), **impulsarán acciones tendientes a promover la prevención de los riesgos derivados** del trabajo del personal de casas particulares, a la vez que tendrán a disposición en sus páginas web material informativo relativo a la prevención de accidentes en el ámbito doméstico.

Se considerarán válidas y fehacientes todas las comunicaciones y notificaciones que se efectúen a través de la ventanilla electrónica para empleadores.

REGLAMENTACIÓN - REGISTRACIÓN

RG (AFIP) 3491 – BO: 30/4/2013

REGISTROS ESPECIALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Se crea en el marco del Programa de Simplificación y Unificación Registral el servicio denominado “**Registros Especiales de la Seguridad Social**”, que estará integrado por los registros especiales correspondientes a las actividades:

a) Personal de casas particulares

b) Vehículos de alquiler bajo la modalidad de auto-remis

REGLAMENTACIÓN - REGISTRACIÓN

RG (AFIP) 3491 – BO: 30/4/2013

REGISTROS ESPECIALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ALTAS, BAJAS Y MODIFICACIONES

Art. 2 - La formalización de las comunicaciones de altas, bajas y/o modificaciones de datos en los distintos registros especiales, a que se refiere el artículo anterior, deberá realizarse -dentro de los plazos establecidos en el Anexo para cada una de las actividades a informar- accediendo a la aplicación **“Registros Especiales de la Seguridad Social”** a través del sitio web de esta Administración Federal (<http://www.afip.gob.ar>), **con clave fiscal habilitada** conforme lo dispuesto por la resolución general 2239, su modificatoria y sus complementarias.

REGLAMENTACIÓN - REGISTRACIÓN

RG (AFIP) 3491 – BO: 30/4/2013

REGISTROS ESPECIALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL APLICACIÓN

Art. 4 - Las disposiciones de esta resolución general entrarán en vigencia a partir del primer día hábil del segundo mes posterior al de su publicación en el Boletín Oficial (**3/6/2013**) y resultarán de aplicación conforme para cada caso se indica a continuación:

a) Personal de casas particulares (apéndice I del Anexo): para las relaciones laborales existentes al **31 de mayo de 2013** y las que se inicien a partir de esa fecha. No obstante el plazo dispuesto en dicho apéndice, **la información referida a las relaciones de trabajo existentes a la mencionada fecha podrá suministrarse hasta el 30 de junio de 2013, inclusive.**

REGLAMENTACIÓN - REGISTRACIÓN

RG (AFIP) 3491 – BO: 30/4/2013

ANEXO

1. Sujetos alcanzados

Deberán inscribirse en el registro especial del Personal de Casas Particulares quienes resulten empleadores de acuerdo con lo establecido por la ley 26844.

2. Información a suministrar

Los empleadores de personal de casas particulares, con relación a cada uno de los empleados y empleadas que incorporen o desafecten, deberán ingresar en el registro los datos que se detallan seguidamente, así como aquellos que requerirá el sistema de acuerdo con lo que contemplen las normas que dicten los organismos de la seguridad social intervinientes en el Programa de Simplificación y Unificación Registral.

a) Con relación al empleador

1. Apellido y nombres.
2. Domicilio fiscal.
3. Clave Única de Identificación Tributaria (CUIT) o Código Único de Identificación Laboral (CUIL), según corresponda.

REGLAMENTACIÓN - REGISTRACIÓN

RG (AFIP) 3491 – BO: 30/4/2013

REGISTROS ESPECIALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

b) Con relación a cada empleado o empleada de casas particulares

1. Apellido y nombres.
2. Clave Única de Identificación Tributaria (CUIT) o Código Único de Identificación Laboral (CUIL), según corresponda.
3. Fecha de nacimiento.
4. Domicilio real y código postal.
5. Clave Bancaria Uniforme (CBU), en caso de poseerla.

Asimismo, el sistema prevé la incorporación con carácter optativo de “Número telefónico” y “Dirección de correo electrónico”.

REGLAMENTACIÓN - REGISTRACIÓN

RG (AFIP) 3491 – BO: 30/4/2013

REGISTROS ESPECIALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

c) Con relación a la prestación

1. Fecha de registración. La del efectivo ingreso. De tratarse de las relaciones vigentes al 31 de mayo de 2013, deberá consignarse la fecha en que se realice la inscripción en el registro.
2. Monto de la remuneración pactada.
3. Cantidad de horas trabajadas semanalmente.
4. Domicilio en el que se realiza la prestación del servicio y código postal.
5. Obra social del Sistema Nacional del Seguro de Salud y del Régimen Nacional de Obras Sociales.
6. Puesto desempeñado.
7. Modalidad de liquidación.
8. En su caso, fecha de cese de la prestación.

REGLAMENTACIÓN - REGISTRACIÓN

RG (AFIP) 3491 – BO: 30/4/2013

REGISTROS ESPECIALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

VALIDACIÓN DE DATOS

Los datos que se suministren serán validados con la información disponible en las bases de datos de esta Administración Federal. Cuando alguno de los datos no responda a los criterios de validación adoptados, no se permitirá su ingreso al sistema, informándose el motivo que impide su incorporación.

MODIFICACIÓN DE DATOS

La modificación de datos informados o, en su caso, la anulación de la comunicación de alta en el registro, deberá efectuarse de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 7 a 9 de la resolución general 2988 y su modificatoria, excepto cuando se trate de las modificaciones a los datos previstos en los puntos 2 y 4 que anteceden, las que deberán registrarse dentro de los dos (2) días corridos posteriores a aquel en que se produzcan los hechos que las originan.

REGLAMENTACIÓN - REGISTRACIÓN

RG (AFIP) 3491 – BO: 30/4/2013

REGISTROS ESPECIALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

COMUNICACIONES DE ALTAS Y BAJAS EN FORMA MANUAL

Para efectuar las comunicaciones de altas, bajas y/o modificaciones de datos podrá optarse por la modalidad prevista en el inciso b) del artículo 10 de la resolución general 2988 y su modificatoria. Asimismo, con relación a las fechas de inicio o cese de la relación laboral, será de aplicación lo establecido por el artículo 24 de dicha resolución general.

REGLAMENTACIÓN - REGISTRACIÓN

RG (AFIP) 3491 – BO: 30/4/2013

REGISTROS ESPECIALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

3. Plazos para efectuar las comunicaciones

ALTAS

Las comunicaciones de alta del empleador y del empleado o empleada, en el registro, deberán efectuarse **hasta el día inmediato anterior, inclusive, al de comienzo efectivo de las tareas por parte del personal contratado.**

BAJA EMPLEADO

La comunicación de **baja del empleado o de la empleada deberá realizarse dentro del plazo de cinco (5) días corridos**, contados a partir de la fecha, inclusive, en que se produjo la extinción de la relación laboral, por cualquier causa.

BAJA EMPLEADOR

La comunicación de **baja del empleador deberá realizarse dentro del plazo de cinco (5) días corridos**, contados a partir de la fecha, inclusive, en que el sujeto pierda dicha condición.

REGLAMENTACIÓN - REGISTRACIÓN

RG (AFIP) 3492 – BO: 30/4/2013

IMT PERSONAL DE CASAS PARTICULARES

DEPENDIENTES DE PERSONAS FÍSICAS DE ALTOS INGRESOS

Tipología: Personas físicas cuyos ingresos brutos anuales sean iguales o superiores a pesos quinientos mil (\$ 500.000) y les corresponda tributar el impuesto sobre los bienes personales o cuando la totalidad de sus bienes -gravados y no gravados por el mencionado tributo- valuados conforme las normas del citado impuesto, superen el monto determinado por el inciso i) del artículo 21, Título VI, de la ley 23966 y sus modificaciones. Quedan exceptuadas las personas físicas que tengan el carácter de empleador en los términos de la ley 20744 texto ordenado en 1976 y sus modificaciones o de la ley 26844 y se encuentren inscriptas en los registros habilitados por esta Administración Federal.

IMT: un (1) trabajador desarrollando tareas de asistencia personal y/o a su núcleo familiar.

Dr. Gustavo Segu



REGLAMENTACIÓN - REGISTRACIÓN

RG (AFIP) 3492 – BO: 30/4/2013

IMT PERSONAL DE CASAS PARTICULARES

DEPENDIENTES DE PERSONAS FISICAS DE ALTOS INGRESOS

Aclaraciones:

a) Ingresos brutos anuales:

a.1. Trabajadores en relación de dependencia, jubilados y/o pensionados.

Deberán considerarse los ingresos brutos correspondientes a los últimos doce (12) meses.

a.2. Trabajadores autónomos.

Deberán considerarse los ingresos brutos correspondientes al año calendario inmediato anterior.

REGLAMENTACIÓN - REGISTRACIÓN

RG (AFIP) 3492 – BO: 30/4/2013

IMT PERSONAL DE CASAS PARTICULARES

DEPENDIENTES DE PERSONAS FISICAS DE ALTOS INGRESOS

Aclaraciones:

a) Ingresos brutos anuales:

a.3. Trabajadores en relación de dependencia, jubilados y/o pensionados que, en forma simultánea, desarrollan actividades autónomas.

Deberán considerarse los ingresos brutos de todas las actividades, correspondientes al año calendario inmediato anterior.

Remuneración a computar: monto del Salario Mínimo Vital y Móvil vigente en cada período involucrado.”

Art. 2 - La presente resolución general entrará en vigencia a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial, inclusive **(30/4/2013)**