

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados sancionan con fuerza de ley...

ARTÍCULO 1º.- Modifíquese el **Artículo 7 de la Ley N° 26.844** (Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares), que quedará redactado de la siguiente manera:

“ARTICULO 7º — Período de prueba. El contrato regulado por esta ley se entenderá celebrado a prueba durante los primeros treinta (30) días de su vigencia respecto del personal sin retiro; y durante los primeros quince (15) días de trabajo en tanto no supere los tres (3) meses para el personal con retiro. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa y sin generarse derecho a indemnización con motivo de la extinción. El empleador no podrá contratar a una misma empleada/o más de una (1) vez utilizando el período de prueba.”

ARTÍCULO 2º.- Modifíquese el **Artículo 14 de la Ley N° 26.844** (Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares), que quedará redactado de la siguiente manera:

“ARTICULO 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:

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;

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

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

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;

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;

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.

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."

ARTÍCULO 3°.- Restitúyase el **Artículo 50 de la Ley N° 26.844** (Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares) el siguiente texto:

"ARTÍCULO 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."

ARTÍCULO 4°.- Modifíquese el **Artículo 70 de la Ley N° 26.844** (Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares) que quedará redactado de la siguiente manera:

"ARTICULO 70. — Actualización. Tasa aplicable. Los créditos demandados provenientes de las relaciones laborales reguladas por la presente ley, en caso de prosperar las acciones intentadas, deberán mantener su valor conforme lo establezca el Tribunal competente, desde que cada suma es debida y hasta la fecha de su efectiva y total cancelación."

ARTÍCULO 5°.- La presente ley es de orden público y entrará en vigencia a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la República Argentina.

ARTÍCULO 6°.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

EDUARDO FÉLIX VALDÉS
DIPUTADO NACIONAL

Fundamentos

Sr. presidente:

El presente proyecto tiene como objeto rechazar los cambios que introdujo la nueva normativa en aspectos vinculados al período de prueba, actualización del sistema de cálculo de los créditos laborales y nuevas obligaciones administrativas del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares¹.

El artículo 7 sobre el *período de prueba* fue modificado por la Ley de Modernización Laboral, originalmente estaba contemplado por 30 días para el personal sin retiro y 15 días de trabajo en tanto no supere los tres (3) meses para el personal con retiro. Sin embargo, la Ley 27802 planteó una nueva redacción: "Período de prueba. El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros seis (6) meses de vigencia. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa y sin generarse derecho a indemnización alguna con motivo de la extinción. El empleador no podrá contratar a un mismo empleado más de una (1) vez utilizando el período de prueba."²

La Ley de Modernización Laboral también modifica el artículo 14 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Puntualmente, el artículo 14.1, inciso "c", planteaba que "Ropa y elementos de trabajo que deberán ser provistos por el empleador"³ mientras que la Ley de Modernización Laboral sustituyó la redacción quedando de la siguiente manera: "Ropa y elementos de trabajo que deberán ser provistos por el empleador. Una vez transcurrido el periodo de prueba, la presente obligación podrá cumplirse a través del pago de una suma dineraria no remunerativa"⁴.

¹ <https://www.eldestapeweb.com/economia/reforma-laboral-empleadas-domesticas-2026-cambio-deben-hacer-empleadores-2026716165928>

² <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/420000-424999/423680/norma.htm>

³ <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210489/norma.htm>

⁴ <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/420000-424999/423680/norma.htm>

Respecto al artículo 50 sobre doble indemnización: estaba incluido en la Ley 26.844 pero el gobierno, mediante la Ley de Bases (Ley 27.742) lo derogó y así eliminó la principal barrera económica contra el empleo en negro y constituyendo una flagrante violación al principio de no regresividad en materia laboral

Al quitar este artículo, se profundizó la brecha de género y la precarización económica de los hogares de menores ingresos, pues el empleo en casas particulares está compuesto en más de un 95% por mujeres. Además, sin este artículo, al empleador le resulta igual económicamente desvincular a una trabajadora registrada correctamente a una que no, quedando por fuera del sistema de seguridad social, disolviendo la penalidad del fraude laboral.

Por último, el artículo 70 sobre créditos, la redacción original establecía que "Actualización. Tasa aplicable. Los créditos demandados provenientes de las relaciones laborales reguladas por la presente ley, en caso de prosperar las acciones intentadas, deberán mantener su valor conforme lo establezca el Tribunal competente, desde que cada suma es debida y hasta la fecha de su efectiva y total cancelación."⁵ Con la modificación realizada por la Ley de Modernización Laboral el texto quedó de la siguiente manera: "Actualización. Tasa aplicable. Los créditos demandados provenientes de las relaciones laborales reguladas por la presente ley serán actualizados y devengarán intereses en los mismos términos y condiciones previstas en el artículo 276 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, resultando igualmente de aplicación las normas contenidas en los artículos 277 y 278 de la citada ley y el artículo 55 de la ley de Modernización Laboral."⁶

En consecuencia, la reforma al Artículo 70, introducida por la Ley N° 27.802, sustituyó la facultad que tenían los jueces para determinar libremente el mecanismo idóneo de actualización de deudas más el pago de intereses correspondiente por la mora en perjuicio del trabajador, y la reemplazó por una remisión obligatoria al artículo 276 de la Ley de

⁵ <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210489/norma.htm>

⁶ <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/420000-424999/423680/norma.htm>

Contrato de Trabajo, que contempla una fórmula de ajuste por IPC + sólo el 3% de interés anual.

La reforma introducida por la ley de modernización laboral es una invitación a que los empleadores no abonen las indemnizaciones laborales en favor de los trabajadores, por cuanto le sacan a los jueces la posibilidad de aplicar aquella tasa que compensara, de forma equitativa, el efectivo daño ocasionado al empleado según el contexto económico de cada jurisdicción. Por el contrario, el empleador sabrá de antemano que solo deberá abonar la suma actualizada por IPC, más un mero 3% anual.

En otras palabras, de persistir la redacción actual del artículo 70, la tasa de interés tan baja es un incentivo para que, especulando financieramente, los empleadores estiren los juicios con el propósito de dilatar el pago. Esto es extremadamente injusto si se tiene en cuenta que el empleo en casas particulares afecta a un sector con altos niveles de informalidad histórica y desamparo económico estructural.

Asimismo, no se puede soslayar que la canasta del IPC general del INDEC no siempre refleja el impacto de los aumentos de precios que sufre una trabajadora de bajos ingresos de manera directa; por eso, la fórmula rígida puede terminar consolidando una pérdida del poder adquisitivo real de la indemnización, y por ello es necesario su modificación, restableciendo la fórmula anterior.

En síntesis, según datos del INDEC y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el servicio doméstico presenta una de las tasas de informalidad más alarmantes del mercado laboral argentino, alcanzando cerca del 77% o 78% de trabajadoras no registradas⁷.

Puntualmente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) alertó que el trabajo informal entre los jóvenes en Argentina alcanza niveles elevados: más del 65% de los varones y más del 71% de las mujeres trabajan en condiciones informales: “La informalidad laboral es un problema estructural en el país, pero cuando miramos a los

⁷ <https://www.ambito.com/economia/trabajo-informal-argentina-el-77-las-empleadas-casas-particulares-no-estan-registradas-n6139145>

jóvenes, el panorama es aún más preocupante', señala Bárbara Perrot, especialista en empleo y desarrollo productivo de la OIT Argentina"⁸ y, agregó que en la construcción y en el trabajo doméstico la informalidad alcanza el 77 por ciento y el 78 por ciento, respectivamente.

La Constitución Nacional (Art. 75 inc. 22) otorga jerarquía constitucional al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). Este tratado prohíbe a los Estados adoptar medidas que impliquen un retroceso en el nivel de tutela de los derechos laborales ya conquistados. Y, también, se encuentra el Convenio 189 de la OIT sobre Trabajadores Domésticos, que Argentina ratificó, el cual exige a los Estados miembros asegurar condiciones de trabajo equitativas y una protección efectiva contra toda forma de abuso.

Por último, al restituir la doble indemnización, disminuye la informalidad y se resguarda el financiamiento del sistema solidario de seguridad social.

Con el objeto de subsanar la profunda desprotección jurídica en la que ha quedado inmerso el universo de los trabajadores de casas particulares tras la Ley de Bases (Ley 27.742), solicito a mis colegas me acompañen con su firma en el presente proyecto de ley.

EDUARDO FÉLIX VALDÉS
DIPUTADO NACIONAL

⁸ <https://www.ambito.com/economia/oit-advierte-6-cada-10-varones-y-7-cada-10-mujeres-jovenes-trabajan-la-informalidad-argentina-n6136015>