

Nuevo régimen indemnizatorio para el personal de casas particulares

POR CLAUDIA MARCELA BALDIVIEZO

Sumario: I. Indemnizaciones en caso de despido injustificado. — II. Protección de la maternidad. — III. Despido por causa de matrimonio.

"Las disposiciones de este nueva ley y en lo que se refiere al régimen indemnizatorio en caso de despido injustificado respecto del personal que se desempeña en casas particulares, se está dando cumplimiento con el art. 14 bis de nuestra Constitución Nacional, en cuanto a la cláusula que consagra la protección contra el despido arbitrario".

En fecha 12/04/13 fue publicada en el Boletín Oficial, la ley N.º 26.844 que, no modifica, sino que directamente deroga el decreto-ley 326/56 y sus modificatorios y el decreto 14.785/57. Su entrada en vigencia está establecida por la propia ley que, en su art. 76, dispone: "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."

Esta nueva ley debe ser recibida con beneplácito ya que indudablemente luce más beneficiosa que el derogado decreto, ya que contempla mejores y más derechos que los contenidos en aquél.

I. Indemnizaciones en caso de despido injustificado

En caso de despido injustificado dispuesta por el empleador, como así también en el supuesto de que sea la trabajadora o el trabajador quienes decidan dar por concluida la relación laboral (tal como aclara el art. 49) el empleador deberá abonar las siguientes indemnizaciones:

a) Indemnización por antigüedad

El art. 48 de la ley contempla -al igual que el art. 245 de la L.C.T.- una "indemnización por antigüedad

o despido", utilizando para su determinación los mismos parámetros que los tomados por esta última norma, esto es, 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.

mejor remuneración - mensual - habitual
 Establece un tope mínimo: "la indemnización no podrá ser inferior a un (1) mes de la mejor remuneración, mensual, normal y habitual."

A diferencia de lo que ocurre con el mencionado art. 245 y con acertado criterio, no prevé un "tope máximo", con lo cual advertimos que en el sentido no se generarán discusiones doctrinarias y/o jurisprudenciales, tal como se suscitaban respecto del tope indemnizatorio previsto para el cálculo de la indemnización por antigüedad de la L.C.T.

b) Indemnización sustitutiva de preaviso

La ley en su art. 42 establece el deber de preavisar para ambas partes, en caso de querer disolver el contrato de trabajo; caso contrario, la parte que no ha preavisado deberá abonar a la otra, una indemnización sustitutiva. La misma norma, regula los plazos de anticipación con los que se deberá otorgar el preaviso, estableciendo que: "El preaviso deberá darse con la anticipación siguiente: a) Por la empleada o de diez (10) días cuando la antigüedad en el servicio fuere inferior a un (1) año y de treinta (30) días cuando fuere superior."

Cabe agregar que el art. 45 contempla que durante el plazo de preaviso el personal sin ser goza de diez (10) horas semanales remuneradas para buscar nueva ocupación, las que se otorgarán del modo que mejor se comparezca con lo esencial de las tareas.

El art. 43 por su parte, dispone que cuando el empleador omita el preaviso o lo otorgue de manera inequivalente deberá abonar una indemnización equivalente a la remuneración que hubiere debido abonar durante los plazos que se citan en el art. 42.

c) Integración del mes de despido

Al igual que lo regulado por el art. 233 de la L.C.T. en su 2do. párrafo, la ley 26.844 en su art. 44, contempla que "en caso de que el empleador dispusiere el despido sin preaviso y en fecha que no fuere la del último día del mes, la indemnización sustitutiva del preaviso se integrará además con una suma equivalente a los salarios que hubiere debido abonar hasta la finalización del mes en que se produjo el despido".

Más, existe una diferencia respecto a cuándo comienzan a correr los plazos del preaviso, ya que el citado art. 44 establece que los mismos, "correrán a partir del primer día del mes siguiente al de la notificación del preaviso", a diferencia de lo normado por la L.C.T. que prescribe que deben contarse a partir del día siguiente al de su notificación.

Advertimos que la ley, ni para el cálculo de la indemnización sustitutiva de preaviso ni para el de la integración del mes de despido, determina cuál ha de ser la remuneración que deberá tomarse como base para su cálculo (la diferencia de lo normado por su art. 40). Sin querer parecer pesimistas, esta circunstancia, si dará lugar a opiniones contrapuestas, que la jurisprudencia se encargará de resolver.

d) Irregularidad en la registración del vínculo laboral

En los casos en que la relación laboral no estuviere registrada o lo estuviere de modo insuficiente al momento del despido, la ley dispone un agravamiento indemnizatorio que consiste en la duplicación de la indemnización prevista por el art. 48 (o las que en el futuro las reemplacen) esto es, la indemnización por antigüedad (conf. art. 50).

Vale la pena mencionar, que para las relaciones iniciadas con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley, los empleadores gozan de un plazo de ciento ochenta (180) días corridos contados a partir de dicha oportunidad para regularizar la situación del personal de casas particulares.

Resulta importante destacar que el art. 72 en su inc. d) dispone que "No serán aplicables al presente régimen las disposiciones de las leyes 24.013 y sus modificatorias, 25.322 y 25.345".

e) Indemnización en caso de muerte del trabajador o del empleador

Para el caso de que falleciere la trabajadora o el trabajador, el art. 46 en su inc. c) establece que sus causahabientes en el orden y prelación establecidos por el ordenamiento previsional vigente, esto es, la ley 24.241, tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la establecida en el artículo 48, es decir, de la indemnización por antigüedad, aclarando que esta indemnización es independiente de la que se le reconociere a los causahabientes en función de otros regímenes normativos en razón del fallecimiento de la trabajadora o trabajador.

f) Indemnización en caso de muerte del empleador

En el supuesto de que sea el empleador quien falleciere, el personal tendrá derecho a percibir el cincuenta por ciento (50%) de la indemnización prevista en el artículo 48, reiteramos, se refiere a la indemnización por antigüedad. También prevé la norma que "Cuando la prestación de servicios continúe en beneficio de los familiares, congresarios o portantes del causante por un lapso mayor a treinta (30) días corridos desde el fallecimiento de este, se entenderá que la relación laboral continúa con todos los efectos legales y convencionales la antigüedad adquirida en la relación preexistente y las restantes condiciones de trabajo".

g) Muerte de la persona cuya asistencia personal o acompañamiento hubiera motivado la contratación

Por su parte, el inciso f) del art. 46, establece que en este supuesto, será de aplicación lo dispuesto en el inciso e) de la misma norma, esto es, el 50% de la indemnización por antigüedad.

h) Período de prueba

Es importante señalar también, que la ley contempla un "Período de Prueba" del contrato de trabajo, el cual se entenderá celebrado en tal carácter, 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.

Al igual que el art. 92 bis de la L.C.T. (reformado por la ley 25.877) en dicho período cualquiera de las partes puede extinguir la relación sin expresión de causa y sin generarse derecho a indemnización con motivo de la extinción; agregado respecto a este lapso, la prohibición al empleador de contratar a una misma empleada/o más de una (1) vez durante el período de prueba; Es necesario aclarar que (por) se contempla -a diferencia de la L.C.T.- la obligación de preaviso durante este período de prueba.

j) S.A.C. proporcional al egreso

Si bien este concepto no es indemnizatorio, necesario se hace mencionar que la ley, luego de establecer en sus arts. 26 y 27 el concepto de sueldo anual complementario en idéntica definición que la dada por la ley 23.041 (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) como así también las épocas de pago (dos (2) cuatravos, 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), dispone que "Cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, la empleada/o o sus derechohabientes, tendrán derecho a percibir la parte proporcional del sueldo anual complementario devengada en el respectivo semestre" (conf. art. 28).

II. Protección de la maternidad

La Nueva ley en su art. 40, consagra la misma presunción que la contemplada por la Ley de Contrato de Trabajo en su art. 178, es decir, prevé también la presunción -salvo prueba en contrario- de 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 firma el hecho del embarazo así como, en su caso, el del nacimiento.

Observamos que dicho art. 40 estipula solamente la obligación de "notificar" mientras que el art. 178, contempla la obligación de "notificar y acreditar".

En caso de despido obedeciere a razones de maternidad o embarazo, establece el art. 41 que la trabajadora tendrá derecho a percibir una indemnización, agravada igual a la prevista por el art. 182 de la L.C.T., esto es, un (1) año de remuneraciones que se acumulará a la establecida para el caso de despido sin justa causa.

Cabe agregar que el mencionado art. 40 también prevé que la presunción regirá e idéntico derecho asistirá a la empleada en los casos de interrupción del embarazo o de nacimiento sin vida.

Asimismo, resulta importante destacar que conforme lo dispone el art. 72 en su inc. b), se sustituye el texto del artículo 2º de la ley 24.714 y sus modificatorias, por el siguiente: "Artículo 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 6º de la presente ley".

III. Despido por causa de matrimonio

El art. 41 de la ley, dispone al igual que el art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo, una presunción por causa matrimonio y tomando las mismas pautas, es decir, establece que debe considerarse que el despido responde por 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; estableciendo el mismo agravamiento indemnizatorio que el previsto en el art. 182 de la L.C.T.

Finalmente, cabe agregar que en su art. 47, la ley establece que "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 conviniere con dicho personal y que no mantuvieran una relación laboral con el empleador."

Por último cabe mencionar que la ley en su art. 25, contempla el pago de horas extras, estableciendo que el empleador deberá abonar al personal que preste 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.

Como puede observarse, con las disposiciones de esta nueva ley y en lo que se refiere al régimen indemnizatorio en caso de despido injustificado respecto del personal que se desempeña en casas particulares, se está dando cumplimiento con el art. 14 bis de nuestra Constitución Nacional, en cuanto a la cláusula que consagra la protección contra el despido arbitrario, toda vez que dicho personal, antes del dictado de la ley 26.844, se encontraba en condiciones paupérrimas de protección en materia laboral. ♦

