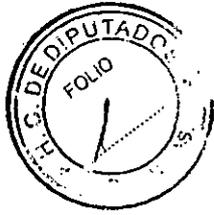




Provincia de Buenos Aires
Honorable Cámara de Diputados



PROYECTO DE DECLARACION

La Honorable Cámara de Diputados de la Provincia de Buenos Aires

DECLARA

Su profundo pesar y preocupación, ante el retardo en la reglamentación y aplicación del Artículo 39 de la Ley 26844 para el sector de Empleadas en Casas Particulares, y que vería con agrado que el Poder Ejecutivo de la Nación instrumente las medidas necesarias para reglamentar y efectivizar la disposición.

RITA LIEMPE
Diputada
Bloque Unidad Popular
H.C. Diputados Prov. Bs. As



Provincia de Buenos Aires
Honorable Cámara de Diputados



FUNDAMENTOS

El 13 de marzo del corriente año se sancionó la ley 26844 para el sector de empleadas en casas de particulares. Se comprende bajo tal régimen a las personas que se dedican en forma continua, sea a jornada completa o parcial, al servicio de una familia o de una o más personas, en trabajos de aseo o de asistencia propios del hogar. También se sujetan a estas disposiciones especiales las personas dedicadas a atender personas con necesidades especiales de asistencia y choferes. No hay un mínimo horario requerido. Cualquiera sea la extensión de la jornada laboral, el personal en casa de particulares queda amparado bajo la ley.

Entre otras disposiciones, según el nuevo régimen, es obligatorio que exista un documento escrito, para que las condiciones de trabajo de todo tipo de trabajador (servicios, remuneraciones, horarios, etc.) queden estipuladas. Así, esta obligación debe cumplirse tanto para empleadas puertas afuera como puertas adentro; también para quienes trabajen en más de una casa y para quienes trabajen sólo unas horas a la semana.

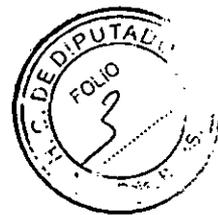
Según el Código del Trabajo, si el contrato no queda por escrito en un plazo de 15 días contados desde su incorporación, el empleador se expone a una multa que va de 1 a 5 UTM y, además, hará presumible legalmente que las estipulaciones son las señaladas por el trabajador.

Las primeras dos semanas del contrato se consideran de prueba. En ese lapso tanto el trabajador como el empleador puede dar término al contrato siempre que se avise con tres días de anticipación y se paguen los días trabajados. No hay que pagar indemnización en este caso.

Desde el 1 de marzo de 2011, el ingreso mínimo imponible de la trabajadora de casa particular debe ser el 100% del ingreso mínimo mensual. En el caso de las empleadas puertas adentro, esta remuneración se considera separada de los beneficios de alojamiento y alimentación.

En su artículo 39 establece: "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.

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. 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."



Provincia de Buenos Aires
Honorable Cámara de Diputados

En virtud que la norma dispone, que la empleada gozará de todas las asignaciones que le confieran los sistemas de seguridad social y percibirá una suma igual a la retribución que corresponda, "de conformidad con las condiciones, exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas" y considerando que la Ley fue sancionada en marzo del corriente año y aún no ha habido una resolución de la ANSES que fije las condiciones para acceder a la asignación social por maternidad. Requerimos se reglamente y cumpla lo que en el art. 39 de Ley 26.844 de Empleadas en Casas Particulares se estipula.

Por todo lo anteriormente expuesto, solicito a los señores de esta Honorable cámara acompañen con su voto favorable el presente proyecto de declaración.


RITA LIEMPE
Bloque Diputada
H.C. Unión Popular
H.C. Diputados Prov. Bs. As.