

## LEY D Nº 2108

### Capítulo I DE LOS PRINCIPIOS GENERALES

**Artículo 1º** - Por la presente Ley, establécese en el territorio de la Provincia de Río Negro, el régimen de categorías para la actividad del trabajo doméstico, con relación de dependencia.

**Artículo 2º** - Trabajador doméstico es la persona mayor de catorce (14) años que presta servicios propios del hogar, con dependencia directa de una persona o comunidad familiar, tenga o no alojamiento en la casa de ella, teniendo como única característica la prestación de tareas inherentes al normal desenvolvimiento de la vida interna del hogar y percibiendo por ello una remuneración. También se considerará empleado doméstico quien conviviera con una persona o comunidad familiar sin pertenecer a dicha familia y sobre quien no se ha iniciado tramitación legal de tenencia, adopción o guarda de hecho por parte del empleador y cumpliera con la primer parte del artículo.

**Artículo 3º** - Determinase para la relación contractual entre empleador y dependiente, el trabajo con retiro y sin retiro, entendiéndose como trabajo con retiro a aquél que el trabajador efectúe dentro de un horario convenido sin derecho ni uso de alojamiento, especificándose que el trabajo sin retiro es aquél que se conviene con la permanencia continuada del trabajador en la sede familiar del empleador con los horarios de trabajo estipulados, para lo cual dispone de alojamiento y comida.

**Artículo 4º** - Queda expresamente prohibido que el trabajador doméstico realice tareas que impliquen algún lucro o beneficio económico para el empleador o para algún integrante de su grupo familiar. Asimismo queda prohibido emplear a personas menores de catorce (14) años.

**Artículo 5º** - En caso que se tome al servicio de un dueño de casa, a un matrimonio o a padres con sus hijos, las retribuciones deben ser abonadas en forma individual y separadamente, conforme la categoría y tiempo de servicio de cada uno de ellos.

Si el empleado en el servicio doméstico conviviera en la residencia del dueño de casa con algún hijo menor de catorce (14) años o con otra persona que no preste servicios a las órdenes del mismo empleador, a los efectos de la presente Ley, no serán considerados como empleados domésticos.

### Capítulo II DE LAS REMUNERACIONES Y CATEGORIAS

**Artículo 6º** - Las remuneraciones mensuales para el personal de servicio doméstico, deberán ser convenidas entre el empleador y el trabajador, pero los montos acordados no podrán ser inferiores a los que determine el Secretaría de Trabajo, de acuerdo a la siguiente escala de categorías:

- Primera Categoría: Comprende a todos los trabajadores sin retiro que realice tareas en las siguientes actividades:
  - a) Ama de llaves;
  - b) Dama de compañía;
  - c) Mayordomo;
  - d) Chofer;
  - e) Niñera;

- f) Nurse;
- g) Cocinero;
- h) Portero;
- i) Jardinero;
- j) Mucama;
- k) Casero;
- l) Lavandera y/o Planchadora.

– Segunda Categoría: Comprende a todos los trabajadores del Servicio Doméstico con retiro que desempeñen tareas en las siguientes actividades:

- a) Ama de llaves;
- b) Dama de compañía;
- c) Mayordomo;
- d) Chofer;
- e) Niñera;
- f) Nurse;
- g) Cocinero;
- h) Portero;
- i) Jardinero;
- j) Mucama;
- k) Casero;
- l) Lavandera y/o planchadora.

– Tercera Categoría: Está comprendida por el personal que cumple menos de cuatro (4) horas diarias, con continuidad o sin ella, en días corridos o alternados, en forma circunstancial, eventual o periódica, para parte o todo tipo de trabajo doméstico.

**Artículo 7º** - La remuneración correspondiente a las distintas categorías, será determinada por la Secretaría de Trabajo, sobre la base del salario mínimo vital y móvil, dando participación a las organizaciones profesionales de Trabajadores del sector.

**Artículo 8º** - Queda prohibida la jornada laboral de más de seis (6) horas, respecto a los menores de catorce (14) a dieciocho (18) años de edad. Los mismos solamente podrán trabajar en el servicio doméstico, en caso de poseer estudios primarios completos o de estar cursándolos, secundarios y/o de artes y oficios. Los estudios serán acreditados trimestralmente, mediante certificados oficiales que serán asentados en la libreta de trabajo.

**Artículo 9º** - Los sueldos deberán abonarse dentro de los cinco (5) días hábiles primeros del mes y el empleador entregará en cada caso recibo legal correspondiente.

**Artículo 10** - Todo empleado del servicio doméstico tendrá derecho a percibir el sueldo anual complementario. Dicho sueldo será liquidado conforme lo previsto por las normas vigentes.

**Artículo 11** - El trabajador de servicio doméstico sin retiro que acredite fehacientemente iniciar o estuviere cursando estudios primarios, secundarios, terciarios o de oficios varios, en horarios nocturnos o diurnos en establecimiento públicos o privados, quedará liberado de sus tareas, media (1/2) hora previa a la iniciación de los mismos y hasta media (1/2) hora posterior a su terminación.

El empleador que no accediera permitir el uso de esta franquicia y obstaculizara la normal concurrencia a los cursos, incurrirá en causal de despido injustificado.

**Artículo 12** - El personal comprendido en las previsiones de esta Ley, percibirá además el uno por ciento (1%) de la remuneración de la categoría que le corresponda por cada año de servicio en concepto de la antigüedad.

**Artículo 13** - El horario de trabajo, descanso semanal, vacaciones, licencias, aguinaldo y otros beneficios especiales como así normas generales para la actividad de servicio doméstico, se regirán por lo determinado en el Decreto-Ley Nacional N° 326/56#, el Decreto Reglamentario N° 7979/56# y toda otra legislación vigente a la fecha en lo que no se opongan a la presente Ley.

**Artículo 14** - La jornada de trabajo para el personal con retiro, será la establecida por la Reglamentación de la presente Ley.

**Artículo 15** - El empleador deberá abonar al personal del servicio doméstico que preste horas suplementarias, un recargo del cincuenta por ciento (50%) calculado sobre el salario habitual si se tratara de días comunes y del cien por ciento (100%) en días sábados después de las trece (13) horas, domingos y feriados de acuerdo a la categoría y jornada contratada.

**Artículo 16** - Cuando la jornada de trabajo sea superior a seis (6) horas diarias y se realice en horarios de mañana y tarde, el trabajador tendrá derecho a recibir el almuerzo y gozar de una (1) hora para el mismo.

**Artículo 17** - El personal del servicio doméstico gozará de un descanso semanal que en ningún caso podrá ser inferior a treinta y seis (36) horas semanales. Cuando por exigencias excepcionales de la vida interna del hogar sea necesario la presentación de servicio del empleado el día del descanso establecido en el párrafo anterior, éste gozará de un descanso compensatorio de igual duración en la forma y oportunidad que fija la Reglamentación.

**Artículo 18** - El descanso anual remunerado para el personal de servicio doméstico, será de un período mínimo y continuado conforme los siguientes plazos:

- a) De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad fuera mayor de un (1) año y no exceda de cinco (5) años.
- b) De veintiún (21) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10) años.
- c) De veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad fuera mayor de diez (10) años y no exceda de veinte (20) años.
- d) De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.

Las sumas correspondientes, en concepto de vacaciones, deberán ser abonadas por el empleador a la iniciación de las mismas.

**Artículo 19** - Las vacaciones serán otorgadas por el empleador dentro del período comprendido entre el 1º de octubre y el 30 de abril del año siguiente, previa comunicación de las partes con veinte (20) días de anticipación, pudiendo el trabajador hacer uso de dicho derecho en proporción al tiempo trabajado.

**Artículo 20** - La mujer embarazada que se desempeñe en el servicio doméstico y cuente con una antigüedad de diez (10) meses, tendrá derecho a una licencia paga por maternidad de cuarenta y cinco (45) días antes del parto y cuarenta y cinco (45) días después del mismo, la que será abonada por el Fondo Compensador, creado por

el artículo 35. La interesada podrá optar por reducir el período anterior al parto hasta treinta (30) días, acumulándose el resto de la licencia al período de descanso posterior al parto. Dicha circunstancia deberá ser acreditada con certificado médico donde conste la fecha presumible del parto.

**Artículo 21** - El trabajador de servicio doméstico gozará de una licencia paga por enfermedad o accidente inculpable, la que acreditará por certificado médico, de hasta sesenta (60) días corridos o alternados en el año, a contar desde la fecha de ingreso.

El empleador debe reservar el puesto de trabajo hasta un período de noventa (90) días continuados a partir del inicio de la enfermedad, cuando la antigüedad en el empleo sea superior a seis (6) meses. Este período no trabajado, comprendido entre la reserva del puesto sin goce de haberes y la fecha límite del mismo, se computará como tiempo de servicio. En caso de que la enfermedad o accidente fuere con motivo del trabajo, el plazo de reserva del empleo se duplicará.

**Artículo 22** - El personal de servicio doméstico sin retiro, que permanezca en la residencia del empleador durante el período de enfermedad, recibirá la alimentación por parte de éste.

**Artículo 23** - En caso de nacimiento de hijo, el trabajador tendrá derecho a dos (2) días hábiles de licencia paga.

En caso de matrimonio, diez (10) días hábiles.

En caso de fallecimiento de cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, de hijos o de padres, tres (3) días hábiles.

Por fallecimiento del hermano/a, un (1) día hábil.

### **Capítulo III DE LOS DEBERES Y DERECHOS DE LAS PARTES**

**Artículo 24** - Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a la que es propia de un empleado y un empleador.

**Artículo 25** - Obligaciones del empleador:

- a) El empleador deberá pagar en tiempo y forma la remuneración debida al trabajador de acuerdo a su categoría y jornada de trabajo.
- b) Cuando el empleado reside en la casa del empleador, éste deberá brindar alimentación sana y suficiente y vivienda adecuada a las necesidades del trabajador.
- c) El empleador deberá cumplir con las obligaciones de la presente Ley y de la Legislación vigente en materia previsional y laboral de modo de brindar al trabajador el goce íntegro y oportuno que le acuerden dichas normas.
- d) Exigir y tener actualizada la libreta de trabajo, tomando las medidas pertinentes para tal fin.
- e) Cumplir los requisitos exigidos como agente, de retención de los aportes correspondientes a Obra Social y demás beneficios sociales y/o sindicales creados o a crearse.
- f) El empleador entregará al dependiente, semanalmente y por adelantado, el importe de los gastos de transporte urbano del empleado, de manera tal que los mismos estarán exclusivamente a cargo de aquél (empleador). Este gasto es totalmente independiente del sueldo debido.

**Artículo 26** - Facultades del empleador:

- a) El empleador tiene facultades suficientes para dirigir el trabajo doméstico, modificar o introducir cambios relativos a las modalidades de la prestación, siempre que no cause perjuicio material ni moral, ni altere las características esenciales de la categoría y en general del contrato.
- b) El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias, proporcionadas a las faltas e incumplimiento en que el trabajador haya incurrido.

**Artículo 27 - Obligaciones del trabajador:**

El trabajador debe prestar el servicio con puntualidad conforme a lo convenido, prestando la dedicación adecuada a las tareas encomendadas. Asimismo deberá guardar respeto al empleador y convivientes, respetando también a las personas que concurren a la casa. Cumplir las instrucciones de servicio que se le impongan, cuidar las cosas confiadas a su vigilancia y diligencia, mantener reserva en los asuntos de la casa y en definitiva desempeñar sus funciones con celo y honestidad, siendo responsable del daño que causare por dolo o culpa.

#### **Capítulo IV DE LA DOCUMENTACION LABORAL**

**Artículo 28** - El pago de las remuneraciones deberá hacerse en días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios. Deberá realizarse en dinero efectivo.

**Artículo 29** - Todo pago en concepto de salario u otra forma de remuneración, deberá instrumentarse en recibo doble ejemplar y confeccionado y firmado por el empleador con constancia de recibo por parte del trabajador.

**Artículo 30** - El recibo de pago deberá necesariamente contener, como mínimo, las siguientes enunciaciones:

- a) Nombre y apellido del empleador y su domicilio.
- b) Nombre y apellido del trabajador y calificación profesional.
- c) Fecha de ingreso y tarea cumplida por el trabajador.
- d) Período de trabajo, categoría y horas trabajadas.
- e) Conceptos que integran la remuneración.
- f) Importe y concepto de las deducciones.
- g) Importe neto percibido, expresado en números y letras.
- h) Lugar y fecha en que se produce el pago.
- i) Firmas de los recibos, por sí o a ruego.

#### **Capítulo V DE LA EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**Artículo 31** - Cualquiera de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra, de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la persecución de la relación.

El empleado podrá considerarse despedido y con derecho al pago de la indemnización por preaviso y antigüedad que fija esta Ley, cuando recibiere malos tratos o injurias del empleador, sus familiares o convivientes o en caso de incumplimiento del contrato por parte de éste.

**Artículo 32** - A partir de los noventa (90) días de iniciado el contrato de trabajo, éste no podrá ser disuelto por ninguna de las partes sin aviso previo dado con diez (10) días de anticipación. Cuando la antigüedad fuese mayor de dos (2) años, el preaviso

será de treinta (30) días. Durante dichos plazos el empleado gozará del veinticinco por ciento (25%) de la jornada diaria de labor para buscar nueva ocupación sin desmedro de sus tareas habituales.

Si el contrato fuere disuelto por voluntad del empleador, los plazos señalados en el párrafo anterior podrán ser suplidos por el pago de la retribución que corresponda a uno y otro período, en cuyo caso los trabajadores sin retiro deberán desocupar y entregar en condiciones de higiene la habitación, muebles y elementos que se les haya facilitado, en el plazo de cuarenta y ocho (48) horas.

**Artículo 33** - La parte que omita el preaviso o lo otorgue en forma insuficiente deberá abonar a la otra, una indemnización sustitutiva equivalente a la remuneración que le correspondería al trabajador en los períodos establecidos en el artículo anterior, tomando como base el último sueldo percibido, siempre que no sea inferior al legalmente convenido.

**Artículo 34** - En caso de ruptura del contrato por parte del empleador y cuando el empleado tenga una antigüedad mayor de tres (3) meses de servicio continuado, aquél deberá abonarle una indemnización por despido equivalente al de un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, no pudiendo ser menor de dos (2) meses, tomando como base lo dispuesto en el último párrafo del artículo anterior.

## **Capítulo VI DEL FONDO COMPENSADOR**

**Artículo 35** - Créase el Fondo Compensador de retribución familiar dependiente de la Secretaría de Trabajo, el que estará destinado a abonar una asignación familiar mensual por cónyuge a cargo, hijos menores con tenencia legal, adopción, guarda o tutela, escolaridad, nacimiento, licencia por maternidad y casamiento, en la forma que determine la Reglamentación emanada del mismo. Las asignaciones se abonarán a los beneficiarios en forma directa por intermedio de oficinas de pago habilitadas a tal efecto en todo el ámbito de la Provincia, por la Secretaría de Trabajo.

**Artículo 36** - El Fondo Compensador creado por esta Ley, se formará con la contribución del empleador del cinco por ciento (5%) sobre la totalidad de las remuneraciones liquidadas en dinero, al personal de servicio doméstico con o sin retiro en relación de dependencia. En ningún caso podrá aportarse sobre una suma inferior al mínimo legal vigente a la fecha que se efectúa el aporte. Dicho Fondo también estará integrado con los intereses y rentas que se obtengan de las inversiones, con las donaciones y legados y con los créditos que eventualmente se obtenga, sean nacionales e internacionales.

**Artículo 37** - Los Fondos recaudados, conforme lo dispuesto en el artículo anterior serán depositados a la orden del Fondo Compensador en una cuenta especial, que a tal efecto se abrirá en el Agente Financiero de la Provincia.

**Artículo 38** - La Reglamentación establecerá la forma y plazo de afiliación de las personas comprendidas en esta Ley, así como las del pago de los aportes y contribuciones y todos los demás requisitos que deban cumplirse ante el Fondo.

**Artículo 39** - Los aportes no ingresados dentro del plazo que al efecto se fije, devengarán el interés que establezca la Reglamentación, desde el vencimiento de dicho plazo hasta el momento del efectivo pago.

**Artículo 40** - El Fondo Compensador será administrado por un Consejo Provincial compuesto por ocho (8) miembros y un (1) Presidente. El Presidente será designado por el Poder Ejecutivo Provincial. Cuatro (4) miembros serán designados por las organizaciones profesionales de trabajadores domésticos existentes en la Provincia de Río Negro y cuatro (4) serán representantes del Organismo competente. Los integrantes del Consejo durarán en sus funciones tres (3) años. Del Fondo Compensador de retribución familiar no se podrá destinar más del quince por ciento (15%) del total recaudado para gastos administrativos y funcionamiento del mismo, incluido sueldos, viáticos y gastos de representación de funcionarios y empleados.

**Artículo 41** - Los representantes de las organizaciones profesionales pertenecerán a las reconocidas legalmente o con personería gremial en trámite. ante la autoridad competente, siempre que el otorgamiento de la misma no se demore por culpa imputable a la organización profesional.

**Artículo 42** - Libreta de Trabajo: Todas las personas que se desempeñen en el servicio de casas de familia, sin excepción de ninguna índole, deberán munirse de una libreta de trabajo que expedirá la Secretaría de Trabajo, gratuitamente, la cual contendrá:

- a) Datos de filiación y fotografía del empleado.
- b) El texto de esta Ley y su Reglamentación.
- c) El nombre, apellido y domicilio del empleador.
- d) Categoría en la que se desempeña el empleado.
- e) Fecha de comienzo de la relación firmada por el empleador como así también la del cese, cuando se hubiere producido.
- f) Horario de trabajo, días de descanso hebdomadario y anual, firmado por el empleador.

**Artículo 43** - Para obtener la Libreta de Trabajo, el interesado presentará a la oficina encargada de su expedición los siguientes documentos:

- a) Certificado de buena salud que acredite aptitud para el trabajo.
- b) Documento de identidad personal.
- c) Dos fotografías tipo carnet.

**Artículo 44** - La Libreta de Trabajo de los empleados de casa de familia tiene el carácter de instrumento público y será entregada en los lugares donde exista delegación de la Secretaría de Trabajo por el Juzgado de Paz.

**Artículo 45** - El empleador que contrate empleados de casas de familia sin la consiguiente libreta de trabajo o no firme la misma al inicio de la relación, se hará pasible de una multa equivalente de hasta un salario mínimo mensual, multa que se multiplicará en caso de reincidencia o mantenimiento de la situación.

## **Capítulo VII DE LA AUTORIDAD DE APLICACION**

**Artículo 46** - La Secretaría de Trabajo, será la Autoridad de Aplicación de la presente Ley.

**Artículo 47** - La Secretaría de Trabajo, tendrá facultades para practicar visitas de inspección a los lugares donde presten servicios los empleados, cuando lo considere necesario. Los inspectores podrán solicitar la libreta de trabajo, no pudiendo ingresar al domicilio sin expresa autorización del dueño de casa u orden judicial.

**Artículo 48** - Si con motivo de la inspección o en sede administrativa, se detectare el incumplimiento de las previsiones de la presente Ley, la Secretaría de Trabajo aplicará las sanciones correspondientes conforme lo dispuesto por la Ley Provincial K N° 3803 y su Decreto Reglamentario. El importe recaudado en concepto de multa, ingresará en un setenta por ciento (70%) a la cuenta de Rentas Generales de la Provincia y en un treinta por ciento (30%) al Fondo Compensador.

**Artículo 49** - Los conflictos individuales que deriven de las relaciones de trabajo, contempladas en esta Ley, podrán seguir los procedimientos establecidos por la Ley Provincial K N° 3803 y normas que al efecto se dicten y/o el procedimiento judicial.

**Artículo 50** - Queda prohibida la contratación de trabajadores domésticos a través de agencias privadas, de colocación de empleado, cualquiera sea la forma de actuación de la misma.

**Artículo 51** - Podrán funcionar bolsas de trabajo doméstico, en las sedes de organizaciones profesionales de dichos trabajadores o en sus filiales o en organismos oficiales, los cuales en forma totalmente gratuita, prestarán su servicio en la contratación a empleadores y trabajadores.

**Artículo 52** - El Poder Ejecutivo reglamentará la presente Ley.

**Artículo 53** - Queda prohibido en el ámbito de la Provincia, la existencia de contratos de trabajo doméstico en condiciones inferiores a las estipuladas en la presente Ley.