



Introducción

El presente Informe Nacional surge a partir del compromiso asumido ante los países participantes en la undécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, reunidos en Brasilia en Julio de 2010 a los fines de discutir el tema de los logros y desafíos para alcanzar la igualdad de género de las mujeres. Con miras en la realización de la duodécima Conferencia Regional en Octubre de 2013 se presentan los principales logros y desafíos de los últimos tres años relevados por la República Argentina.

Cabe señalar que tanto los avances como así también los desafíos pendientes por la Argentina en materia de políticas públicas, adelantos legislativos, acciones y programas llevados a cabo en materia de políticas de género, responden a un proyecto político orientado hacia la ampliación de Derechos e Inclusión con Igualdad con eje vector en los Derechos Humanos. Logros que han sido posibles gracias a la determinación política y la convicción de la Presidenta Cristina Fernández de Kirchner, quien continuó con el camino trazado desde el 2003 por el entonces Presidente Néstor Kirchner.

En el contexto de esta gestión con miras en la ampliación de derechos, la autonomía y empoderamiento económico de las mujeres como así también la autonomía física de las mismas son los dos grandes ejes en los que se pueden estructurar nuestros principales logros. El primero de ellos porque posibilita que las mujeres puedan contar con las condiciones estructurales para romper y salir de los círculos de violencia; el segundo porque promueve la defensa y el ejercicio de un conjunto de derechos fundamentales como son los derechos sexuales y reproductivos; y finalmente porque ambos ejes trabajan sinérgicamente en la inclusión e igualdad con y desde una perspectiva de género.

Sin lugar a dudas, la construcción y fortalecimiento de una sociedad más justa e igualitaria demanda reformas estructurales en el país y consenso entre las jurisdicciones que componen nuestro territorio federal. Por ello, los desafíos a compartir en este documento refieren a la democratización del sistema judicial como ejemplo del primer desafío; y la adhesión de todas las provincias argentinas a la ley nacional N° 26.485 para prevenir y erradicar la violencia hacia las mujeres, como ejemplo del segundo eje.



ARGENTINA
UN PAÍS CON BUENA GENTE

Presidencia de la Nación

1) Sobre la inclusión socio-laboral de las mujeres: Hacia la autonomía económica y la igualdad de género.

El Estado argentino creó las condiciones necesarias para el ejercicio real y efectivo de los derechos de todos y todas a través de la construcción de estrategias transversales de promoción y fortalecimiento de la autonomía de las mujeres y la igualdad de género. El mantenimiento de un significativo nivel de inversión en Infraestructura Económica y Social es concebido como un factor clave del modelo económico por su contribución al crecimiento y el desarrollo, involucrando la inversión real directa y el financiamiento de inversiones a través de transferencias de capital desde el Estado nacional. La autonomía y empoderamiento económico de las mujeres es promovido indirectamente a través de estas mejoras estructurales, y directamente mediante legislación, acciones y programas específicos de integración de las mujeres a los procesos productivos. Se destacan en este espacio algunos de los principales logros en este campo:

Avances legislativos

- Por su trascendencia en cuanto al universo de mujeres alcanzadas por esta medida, se destaca en primer lugar la sanción de la Ley 26.844. Ley de **“Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares”** aprobada en marzo de 2013 que amplió los derechos de las trabajadoras de este sector de la economía, equiparándolas con los de cualquier otro trabajador/a. Esta nueva normativa busca terminar con la precariedad laboral que históricamente ha caracterizado al sector en el que se desempeñan aproximadamente 1,2 millón de trabajadores de casas particulares, en su gran mayoría mujeres. (ANEXO I)
- Desde el Ministerio de Trabajo de la Nación (Res N° 332/2013), se impulsó el **Seguro de Capacitación y Empleo** en los términos del artículo 6 de la Ley 26.485 Inciso A **para víctimas de violencia doméstica**. Considerando que en numerosos casos la mujer víctima de violencia doméstica se encuentra en situación de dependencia económica respecto de su agresor y que una convivencia familiar signada por la violencia limita las capacidades de la víctima para salir del ámbito doméstico, resulta pertinente ofrecer a las mujeres víctimas de violencia doméstica la posibilidad de acceder a las prestaciones del Seguro de Capacitación y Empleo en tanto política pública destinada a mejorar las condiciones de empleabilidad y a apoyar la inserción en empleos de calidad. (ANEXO II)



ARGENTINA
UN PAIS CON BUENA GENTE

Presidencia de la Nación

Acciones y Programas Específicos

- **Asignación Universal por Hijo.** Por decreto N° 1602/09 se creó la Asignación Universal por Hijo para Protección Social como subsistema no contributivo incorporado al Régimen de Asignaciones Familiares fijado por la Ley N° 24.714. Este beneficio consiste en una asignación para los menores de 18 años y discapacitados de familias desocupadas, o que se desempeñan en empleos informales que no reciban ninguna otra asignación. Con la misma, el Estado busca asegurarse de que los/as niños/as y adolescentes asistan a la escuela, se realicen controles periódicos de salud y cumplan con el calendario de vacunación obligatorio, ya que éstos son requisitos indispensables para cobrarla. Actualmente, más de 3.500.000 chicos/as y adolescentes son destinatarios/as con esta asignación. Según datos de la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) a febrero del 2011: a) los y las titulares de la asignación eran en un 90,5 % desempleados; b) un 4,5% se desempeñaba en el sector informal; c) un 4,4% en el servicio doméstico y; d) el titular del beneficio es un adulto; en un 90% de los casos, se trata de mujeres. (ANEXO III)
- **Programa “Ellas Hacen”. 2º Etapa del Programa Nacional Ingreso Social con Trabajo: Argentina Trabaja.** Este programa está destinado a 100.000 mujeres para que formen parte de una cooperativa de trabajo para mejorar sus barrios, capacitarse y terminar sus estudios primarios y o secundarios en el marco del Programa FINES (Finalización de Estudios Secundarios) del Ministerio de Educación de la Nación. Ellas hacen está dirigido a madres solas con hijos menores de 18 años a cargo y que reciben la Asignación Universal por Hijo, teniendo prioridad las mujeres en situación de mayor vulnerabilidad, que viven en villas o barrios emergentes con tres o más hijos, hijos con discapacidad y mujeres víctimas de violencia de género. Entre los meses de Abril y Julio, se realizó la pre inscripción de 100 mil mujeres en las provincias de Buenos Aires y el noreste argentinos. De este total de mujeres inscriptas al programa, cerca del 25% manifestaron ser o haber sido víctimas de violencias.

2) Sobre la promoción de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.

En la estrategia nacional de política pública se aborda la promoción de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres desde una perspectiva de Salud In-



tegral: Información, Acceso y Legislación se articulan para garantizar las condiciones y los recursos para el efectivo ejercicio de los derechos de hombres y mujeres sin discriminación y en cada etapa del ciclo vital.

Avances Legislativos

- **Ley Nacional de Fertilización Humana Asistida** (Ley 26.862) establece que pueden acceder a las prestaciones de reproducción médicamente asistida todas las personas mayores de edad, sin que se puedan introducir requisitos o limitaciones que impliquen discriminación o exclusión fundadas en la orientación sexual o el estado civil de quienes peticionan por el derecho regulado. Los tratamientos o procedimientos realizados con asistencia médica para la consecución de un embarazo comprenden: fecundación in vitro, inseminación artificial, transferencia de embriones, transferencia intratubárica de gametos y de cigotos, sin exclusión de las nuevas técnicas desarrolladas mediante avances técnicos científicos, cuando ellas sean autorizadas por la Autoridad de Aplicación. La reglamentación de la norma incluye tanto al sistema público de Salud como a la Superintendencia de Obras Sociales, posibilitando así el acceso tanto a través de servicios prestados por sindicatos, como por prepagas privadas; quienes “deben incorporar como prestaciones obligatorias y brindar a sus afiliados o beneficiarios, la cobertura integral e interdisciplinaria del abordaje, diagnóstico y tratamiento de las Técnicas de Reproducción Humana Asistida” (Art. 32).
- **Ley de Identidad de Género** (Ley 26.743), permite el libre desarrollo de la persona conforme a su identidad de género y a ser tratada de acuerdo a ella. Sin alteración de sus derechos y obligaciones jurídicas, ni las provenientes de las relaciones propias del derecho de familia, incluida la adopción.
- **Ley para la Promoción y Concientización sobre la importancia de la Lactancia Materna** (Ley 26.873) establece acciones de promoción de la lactancia materna exclusiva y prácticas óptimas de alimentación en niños hasta los seis meses de edad, así como también la promoción de la lactancia materna continuada y alimentación complementaria oportuna para niños de hasta dos años de vida. Dentro de la ley se contempla la difusión y accesibilidad a la información a los efectos de la conscientización pública, en especial de las mujeres embarazadas. También la promoción y apoyo a la creación de centros de lactancia materna y bancos de leche materna.



- **Ley de Anticoncepción Quirúrgica** (Ley Nacional 26.130) establece que su realización se trata de una decisión personal, y que por lo tanto el acceso a esta práctica requiere la firma el consentimiento informado del paciente, pero no requiere consentimiento del/la cónyuge o conviviente ni autorización judicial.

Acciones y Programas Específicos

- **Programa de Salud Sexual y Procreación Responsable** -dependiente del Ministerio de Salud de la Nación y en articulación con los Ministerios de Educación, Desarrollo Social y Medio Ambiente- cuenta con una estrategia integral de *comunicación y difusión* con los siguientes objetivos: Favorecer la visibilidad de los derechos sexuales y reproductivos en la población, generar materiales de difusión -en castellano, guaraní, wichí y qom- y actualización profesional que pongan a disposición de los actores involucrados los nudos críticos de contenidos actuales en la temática, promover la visibilidad de las necesidades en Salud Sexual y Reproductiva de la comunidad Lésbica, Gay, Trans, Bisexual e Intersexual (LGTBI). A su vez el Programa garantiza el *acceso a los medios de anticoncepción* mediante el Sistema de Aseguramiento de Insumos Anticonceptivos, que establece como destinatarias de los métodos anticonceptivos – la variedad disponible incluye los recomendados por la Organización Mundial de la Salud disponibles en el país- y anticoncepción de emergencia a las mujeres de 15 a 49 años que no estén embarazadas y como destinatarios a los preservativos a los varones de 15 a 64 años. En ambos casos deben concurrir al sistema público de salud y no contar con obra social ni prepaga. El último avance en materia de asesoramiento es la implementación de la línea de Salud Sexual gratuita y confidencial (0800-222-3444) que brinda información sobre servicios, materiales de comunicación –en distintos soportes-, y ofrece capacitación para profesionales de la salud.

3) Democratización de la Justicia

Creemos que el acceso a la justicia es fundamental para garantizar el carácter indivisible e integral de los derechos humanos y la democratización del sistema judicial es un desafío constante para el ejercicio real de estos derechos. En lo que se refiere a la situación de las mujeres víctimas de violencia se precisa de una justicia expeditiva, que siga los tiempos de las mujeres titulares de derecho más que los burocrático-administrativos.



En la actualidad se haya en consideración del Congreso Nacional una batería de leyes destinadas a reformar el Poder Judicial argentino, para perfeccionar la celebridad, mejorar el acceso y garantizar la ampliación de la base democrática del cuerpo judicial.

4) Adhesión de las provincias a la ley 26.485

La ley 26.485, vanguardista en nuestro país y en la región, es producto del incansable esfuerzo de muchas mujeres que han encontrado en el Congreso de la Nación - fundamentalmente en la voz de sus representantes mujeres- la oportunidad de establecer una normativa que dé cuenta de la complejidad del fenómeno, ante el cual se debe intervenir desde diferentes sectores, generando de este modo un marco legal que posibilite diseñar, ejecutar y evaluar distintas estrategias de acción.

Este aspecto implica un trabajo articulado entre los poderes del Estado por medio de sus funciones ejecutivas, legislativas, judiciales y del Ministerio Público de todas las instancias (nacional, provincial y municipal), así como el trabajo realizado por y con la sociedad civil y las organizaciones no gubernamentales. La única manera de generar cambios en las pautas socio-culturales que sostienen la violencia contra las mujeres es que toda la sociedad intervenga en acciones articuladas, consensuadas y comprometidas, porque en la reproducción de la violencia estamos implicadas todas las personas.

Por ello, y a pesar de que la Ley Nacional 26.485 dispone en su artículo 1º ser de orden público¹ y de aplicación en todo el territorio nacional, resulta de vital importancia que las provincias argentinas (atendiendo a nuestro carácter federal) adhieran a la misma expresando la voluntad política de adopción de los principios consagrados en la norma, del cambio de paradigma en el abordaje de la violencia contra las mujeres y asumiendo compromisos de acción referentes a la materia.

En la Actualidad de las 24 jurisdicciones que conforman nuestro país, son 17 las provincias que han adherido y publicado su reglamentación a la Ley Nacional 26.485; 2 las que cuentan con proyectos de ley con media sanción; y 5 las que aún no han adherido (Anexo IV). Es aconsejable también que las provincias adhieran

¹ Que sea de orden público significa que este tipo de leyes proclama y defiende los valores que cada sociedad designa como legítimos y básicos, basados en las ideas de justicia y moral predominantes en la mayoría social.



al régimen procesal previsto en esta ley, en tanto el mismo introduce avances significativos para dar una respuesta más rápida y efectiva a las situaciones de violencia. Este trabajo de profundización se considera el segundo desafío a informar en tanto, la adhesión de las legislaturas provinciales a esta ley nacional es una acción que contribuye a generar las discusiones y debates necesarios en torno al tema de la violencia contra las mujeres en cada lugar de la Nación, bajo el respeto de su idiosincrasia, pero al mismo tiempo como parte de una construcción colectiva de Nación que, finalmente, redundará en mejores condiciones de vida para las mujeres de todo el país.

Buenos Aires, 27 de Agosto de 2013.

Consejo Nacional de las Mujeres

Argentina



ARGENTINA
UN PAIS CON BUENA GENTE

 Presidencia de la Nación

ANEXO I: Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares

Ley 26.844

Sancionada: Marzo 13 de 2013.

Promulgada: Abril 03 de 2013.

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc. sancionan con fuerza de Ley:

REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE CASAS PARTICULARES

Título I

Disposiciones Generales.

ARTICULO 1° — **Ámbito de aplicación.** 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 en 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.

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 cumplen las mismas;



ARGENTINA
UN PAIS CON BUENA GENTE

Presidencia de la Nación

- b) Trabajadoras/es que presten tareas con retiro para el mismo y único empleador;
- c) Trabajadoras/es que presten tareas con retiro para distintos empleadores.

ARTICULO 2° — Aplicabilidad. 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 con discapacidad.

ARTICULO 3° — Exclusiones - Prohibiciones. No se considerará personal de casas particulares y en consecuencia quedarán excluidas del régimen especial:

- a) Las personas contratadas por personas jurídicas para la realización de las tareas a que se refiere la presente ley;
- 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;
- d) Las personas contratadas únicamente para conducir vehículos particulares de la familia y/o de la 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;
- 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;

g) Las personas empleadas por consorcios de propietarios conforme la ley 13.512, por clubes de campo, barrios privados u otros sistemas de condominio, para la realización de las tareas descriptas en el artículo 2° de la presente ley, en las respectivas unidades funcionales.

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

ARTICULO 5° — Grupo familiar. Retribución. En caso de contratarse más 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.

ARTICULO 6° — Contrato de trabajo. Libertad de formas. Presunción. 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.

ARTICULO 7° — 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.

ARTICULO 8° — Categorías profesionales. Las categorías profesionales y puestos de trabajo para el personal comprendido en el presente régimen serán fijadas inicial-



ARGENTINA
UN PAIS CON BUENA GENTE

Presidencia de la Nación

mente por la autoridad de aplicación hasta tanto sean establecidas por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares o mediante convenio colectivo de trabajo.

Título II

De la Prohibición del Trabajo Infantil y de la Protección del Trabajo Adolescente.

ARTICULO 9° — Personas menores de dieciséis (16) años. Prohibición de su Empleo. Queda prohibida la contratación de personas menores de dieciséis (16) años.

ARTICULO 10. — Trabajo de adolescentes. Certificado de aptitud física. Cuando se contratase a menores de dieciocho (18) 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.

ARTICULO 11. — Jornada de trabajo. La jornada de trabajo de los adolescentes entre dieciséis (16) y dieciocho (18) años, no podrá superar, bajo ninguna circunstancia, las seis (6) horas diarias de labor y treinta y seis (36) horas semanales.

ARTICULO 12. — Terminalidad educativa. 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.

ARTICULO 13. — Prohibición de empleo de trabajadores de dieciséis (16) y diecisiete (17) años. Modalidad sin retiro. En ningún caso se podrá contratar a adolescentes que tengan dieciséis (16) o diecisiete (17) años bajo la modalidad prevista por el artículo 1° inciso a) de la presente ley.

Título

III

Deberes y Derechos de las Partes.



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.

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

- 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/or a gozar del pertinente descanso compensatorio;

- 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;
- 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.

Título

IV

Documentación de la Empleada/o.

ARTICULO 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.

ARTICULO 17. — Sistema de Registro Simplificado. Encomiéndase 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.

Título V

Remuneración.

ARTICULO 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 Seguri-



dad Social de la Nación.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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;
- 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.

ARTICULO 22. — Recibo. Prohibición de renunciaciones. El recibo no deberá contener renunciaciones 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.

ARTICULO 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 pudiese 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.



ARTICULO 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 no son reales.

ARTICULO 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.

Título VI

Sueldo Anual Complementario.

ARTICULO 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.

ARTICULO 27. — Epocas 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.

ARTICULO 28. — Extinción del contrato. Pago proporcional. 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.

Título VII

Licencias.

Capítulo I



De las vacaciones.

ARTICULO 29. — Licencia ordinaria. La trabajadora/or gozará de un período 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 al 31 de diciembre del año al que correspondan las mismas.

ARTICULO 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.

ARTICULO 31. — Epoca 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.



ARGENTINA
UN PAIS CON BUENA GENTE

Presidencia de la Nación

Capítulo II

De los accidentes y enfermedades inculpables.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 36. — Aviso al empleador. La empleada/o, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente inculpable y del 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.

ARTICULO 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.

Capítulo III

De las licencias especiales.

ARTICULO 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.



ARGENTINA
UN PAIS CON BUENA GENTE

Presidencia de la Nación

Título VIII

Protección de la Maternidad y del Matrimonio. Estabilidad.

Licencia.

ARTICULO 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.

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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 41. — Indemnización especial. Maternidad. Matrimonio. Cuando el despido obedeciera a razones de maternidad o embarazo, el empleador abonará una indemnización equivalente a un (1) 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.

Título IX

Preaviso.

ARTICULO 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;



ARGENTINA
UN PAIS CON BUENA GENTE

Presidencia de la Nación

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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

Título X

Extinción del Contrato de Trabajo.

ARTICULO 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;

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;

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;

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;

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.

ARTICULO 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.

Título XI

Indemnización por antigüedad.

ARTICULO 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 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.



ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

Título XII

Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.

Régimen Procesal.

ARTICULO 51. — Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Sustitución. Sustitúyase en cuanto a sus normas, denominación, competencia y funciones al “Consejo de Trabajo Doméstico” creado por el Decreto N° 7979 de fecha 30 de abril de 1956, por el “Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares”, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, que será el organismo competente para entender en los conflictos que se deriven de las relaciones de trabajo regladas por la presente ley que se hayan desenvuelto en el ámbito de la Capital Federal.

ARTICULO 52. — Composición. El Tribunal estará a cargo de un Presidente y personal especializado, cuyo número y funciones será determinado por la autoridad de aplicación de esta ley.

ARTICULO 53. — Instancia conciliatoria previa. Con carácter obligatorio y previo a la interposición de la demanda, se llevará a cabo una audiencia ante un conciliador designado para ello, proveniente del servicio que al efecto establecerá la autoridad de aplicación, quien tendrá un plazo de diez (10) días hábiles, contados desde la celebración de la audiencia, para cumplir su cometido.



Vencido el plazo sin que se hubiera arribado a la solución del conflicto se labrará el acta respectiva, quedando expedita la vía ante el Tribunal.

En caso de arribar las partes a un acuerdo conciliatorio, el mismo se someterá a homologación del Tribunal, que procederá a otorgarla cuando entienda que el mismo implica una justa composición del derecho y de los intereses de las partes conforme a lo previsto en el artículo 15 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

En caso de incumplimiento del acuerdo conciliatorio homologado, el juez interviniente en su ejecución, evaluando la conducta del empleador, le impondrá una multa a favor de la trabajadora/or de hasta el treinta por ciento (30%) del monto conciliado, más allá de los intereses que pudieran corresponder por efecto de la mora.

ARTICULO 54. — Procedimiento. Los conflictos ante el Tribunal se sustanciarán en forma verbal y actuada, sin formas sacramentales inexcusables que impidan su desarrollo, debiendo las partes necesariamente contar con patrocinio letrado. El funcionario interviniente explicará a las partes en lenguaje sencillo y claro las normas que rigen el procedimiento, el que se tramitará de la siguiente forma:

a) El empleador podrá hacerse representar, salvo para la prueba confesional, por cualquier persona mayor de edad y mediante simple acta poder otorgada ante el Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. La trabajadora/or podrá designar letrados apoderados mediante simple acta poder otorgada ante el Tribunal, para que ejerzan su representación tanto en la instancia jurisdiccional administrativa como en la judicial;

b) Deducida la demanda, se citará en forma inmediata a las partes a una audiencia a fin de arribar a una solución conciliatoria. En caso de no ser posible el avenimiento, en dicho acto el demandado deberá contestar la demanda interpuesta y ofrecer la prueba de que intente valerse, oportunidad en la que también la trabajadora/or accionante podrá ofrecer o ampliar la prueba ya ofrecida;



c) En todo momento deberá instarse a la conciliación entre las partes, tanto antes como después de la recepción de las pruebas ofrecidas. Serán admitidas todas las medidas de prueba establecidas en la ley 18.345, salvo las que por su naturaleza desvirtúen el sumario del procedimiento o no sean compatibles con las características peculiares de esta relación de empleo;

d) El Presidente del Tribunal podrá en cualquier estado del proceso decretar las medidas de prueba que estime conveniente, reiterar gestiones conciliatorias y subsanar cualquier falencia procesal que advierta, sin perjuicio de lo que oportunamente pueda resolver el juez que intervenga con motivo del recurso de apelación que se interponga contra la resolución definitiva.

ARTICULO 55. — Resolución. Recibida la prueba y concluido el período probatorio, el Presidente del Tribunal dictará resolución definitiva que ponga fin a la instancia, pudiendo imponer o eximir de costas al empleador vencido, todo lo cual deberá notificarse personalmente o por cédula a las partes.

ARTICULO 56. — Apelación. Las resoluciones definitivas a que se refiere el artículo anterior serán apelables dentro del plazo de seis (6) días mediante recurso fundado, que deberá ser presentado ante el mismo Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, quedando a su cargo remitir las actuaciones dentro de los tres (3) días subsiguientes a la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal, para que disponga su radicación ante el Juez Nacional de Primera Instancia del Trabajo que corresponda según el respectivo sistema de sorteo y asignación de causas.

Los recursos de apelación que no se presenten fundados serán declarados desiertos sin más trámite.

ARTICULO 57. — Sustanciación y resolución del recurso. Recibidas las actuaciones, el Juez Nacional de Primera Instancia del Trabajo que resultare sorteado correrá traslado de los agravios a la contraparte por el plazo de tres (3) días, debiendo asimismo



ARGENTINA
UN PAIS CON BUENA GENTE

Presidencia de la Nación

convocar a las partes a una audiencia de conciliación. En caso de no lograrse una solución conciliatoria, previa intervención del Ministerio Público, dictará sentencia en un plazo no mayor de veinte (20) días, salvo que dispusiera de oficio medidas para mejor proveer, en cuyo caso el plazo antedicho se suspenderá hasta que se sustancien las pruebas ordenadas.

ARTICULO 58. — Determinación y ejecución de deudas con la Seguridad Social. Si por resolución o sentencia firme se determinara que la relación laboral al momento del despido no estaba registrada o lo hubiese estado de modo deficiente, o si de cualquier otro modo se apreciare que el empleador hubiera omitido ingresar en los organismos pertinentes los aportes o las contribuciones correspondientes a los distintos sistemas de la seguridad social, el Presidente del Tribunal o el Secretario del Juzgado interviniente deberán remitir los autos a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) a efectos de la determinación y ejecución de la deuda que por aquellos conceptos se hubiera generado. Para hacer efectiva esa remisión deberá emitir los testimonios y certificaciones necesarios que permitan la continuación del procedimiento de ejecución hasta la efectiva satisfacción de los créditos deferidos en condena.

El Presidente del Tribunal o el Secretario que omitiere actuar del modo establecido en esta norma quedará incurso en grave incumplimiento de sus deberes como funcionario y será, en consecuencia, pasible de las sanciones y penalidades previstas para tales casos.

ARTICULO 59. — Trámite de ejecución. Organismo competente. Las resoluciones definitivas, las sentencias condenatorias y los acuerdos conciliatorios serán ejecutables por intermedio del Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo que hubiere prevenido o, en su caso, que resultase sorteado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal al formularse el pedido de ejecución ante el Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, que deberá remitir las actuaciones dentro del plazo de tres (3) días de presentado el requerimiento executorio por el interesado.

ARTICULO 60. — Aplicación supletoria. La ley 18.345 y sus modificatorias serán de aplicación supletoria, en todo cuanto concuerden con la lógica y espíritu de la presen-



te

ley.

ARTICULO 61. — Gratuidad. En las actuaciones administrativas el trámite estará exento de toda tasa y será gratuito para la empleada/o.

Título XIII

Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares.

ARTICULO 62. — Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares. Integración. La Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) será el órgano normativo propio de este régimen legal, la cual estará integrada por representantes titulares y suplentes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; del Ministerio de Desarrollo Social; del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas; de los empleadores y de las trabajadoras/es; cuyo número será fijado por la autoridad de aplicación.

La Presidencia de la Comisión se encontrará a cargo de uno (1) de los representantes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. En caso de empate en las respectivas votaciones, el presidente tendrá doble voto.

ARTICULO 63. — Sede. Asistencia. El organismo actuará y funcionará en sede del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, pudiendo constituirse en cualquier lugar del país cuando las circunstancias o las funciones específicas así lo requieran.

ARTICULO 64. — Designaciones. Los integrantes de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) serán designados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Los representantes de los empleadores y trabajadores serán designados a propuesta de las entidades más representativas de cada uno de ellos.

Los representantes de los organismos estatales serán designados a propuesta de la máxima autoridad de cada ministerio.



ARTICULO 65. — Duración en las funciones. Los integrantes de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) durarán dos (2) años en sus funciones, pudiendo ser renovados sus mandatos a propuesta de cada sector.

ARTICULO 66. — Asistencia legal y técnico administrativa. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social tendrá a su cargo la asistencia legal y técnico administrativa necesaria para el funcionamiento de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) para lo cual lo dotará de un presupuesto anual propio e incluirá dentro de la estructura orgánica estable del Ministerio las funciones de coordinación y asistencia que le corresponden.

ARTICULO 67. — Atribuciones y deberes. Serán atribuciones y deberes de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP):

- a) Dictar su reglamento interno y organizar su funcionamiento;
- b) Constituir comisiones asesoras regionales, dictar su reglamento interno, organizar su funcionamiento determinando sus respectivas jurisdicciones conforme las características sociales, culturales y económicas de cada zona, fijando sus atribuciones en materia de determinación de salarios, categorías profesionales, condiciones de trabajo y demás prestaciones a cargo del empleador;
- c) Fijar las remuneraciones mínimas y establecer las categorías de las/los trabajadoras/es que se desempeñen en cada tipo de tarea, determinando sus características, modalidades especiales, condiciones generales de trabajo; y para la modalidad sin retiro la distribución de las pausas y descansos;
- d) Dictar normas sobre las condiciones mínimas a las que deberán ajustarse las prestaciones de alimentación y vivienda a cargo del empleador, en caso de corresponder, teniendo en consideración las pautas de la presente ley y las características de cada región;



- e) Promover el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo del personal del presente régimen;
- f) Interpretar y aclarar las resoluciones que se dicten en cumplimiento de esta ley, cuando fuese menester;
- g) Asesorar a los organismos nacionales, provinciales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, municipales o autárquicos que lo solicitaren;
- h) Solicitar de las reparticiones nacionales, provinciales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, municipales o entes autárquicos, los estudios técnicos, económicos y sociales vinculados al objeto de la presente ley y sus reglamentaciones;
- i) Celebrar acuerdos de cooperación con entidades públicas y privadas, tanto nacionales como internacionales;
- j) Realizar acciones de capacitación, en particular, en beneficio de las representaciones de trabajadoras/es y empleadores que actúen en el ámbito de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) y para la difusión de la normativa contemplada en la presente ley.

Título XIV

Disposiciones Finales y Complementarias.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 72. — Sustituciones. Exclusión. Aplicación.

a) Sustitúyese 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 natura-



leza y modalidades propias del régimen específico o cuando así se lo disponga expresamente.

b) Sustitúyese el texto del artículo 2° de la ley 24.714 y sus modificatorias que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 2° — 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 1°, 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 6° 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

e) Modifíquese el último párrafo del artículo 3° 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;



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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 77. — Comuníquese al Poder Ejecutivo nacional.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONGRESO ARGENTINO, EN BUENOS AIRES, A LOS TRECE DIAS DEL MES DE MARZO DEL AÑO DOS MIL TRECE.



ARGENTINA
UN PAIS CON BUENA GENTE

 **Presidencia de la Nación**

— REGISTRADO BAJO EL N° 26.844 —

JULIAN A. DOMINGUEZ. — BEATRIZ ROJKES DE ALPEROVICH. — Gervasio Bozzano. —
Juan H. Estrada.



ARGENTINA
UN PAIS CON BUENA GENTE

Presidencia de la Nación

ANEXO II: Seguro de Capacitación y Empleo a las mujeres víctimas de violencia doméstica

Resolución 332/2013

Extiéndese la cobertura prevista por el Seguro de Capacitación y Empleo, a las mujeres que sean víctimas de violencia doméstica en los términos previstos por la Ley Nº 26.485.

Bs. As., 29/4/2013

VISTO el Expediente Nº 1.548.227/2013 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, las Leyes Nº 24.417, Nº 24.632 y Nº 26.485, el Decreto Nº 336 del 23 de marzo de 2006, la Resolución del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL Nº 502 del 29 de mayo de 2006 y sus modificatorias, y

CONSIDERANDO:

Que por el Decreto Nº 336, del 23 de marzo de 2006, se instituyó el SEGURO DE CAPACITACION Y EMPLEO, de base no contributiva, con el objeto de brindar apoyo a trabajadoras y trabajadores desocupados en la búsqueda activa de empleo, en la actualización de sus competencias laborales, en su inserción en empleos de calidad y/o en el desarrollo de emprendimientos independientes.

Que el SEGURO DE CAPACITACION Y EMPLEO prevé la asignación de una prestación dineraria mensual para el trabajador desocupado, el reconocimiento a los fines provisionales del tiempo de permanencia en el mismo y la participación del trabajador en acciones de formación profesional, de certificación de estudios formales, de entrenamiento para el trabajo, de orientación y apoyo a la búsqueda de empleo, y de asistencia a la inserción laboral, bajo relación de dependencia o en forma autónoma.

Que el Decreto Nº 336/06, en su artículo 2º, estableció que una primera etapa el SEGURO DE CAPACITACION Y EMPLEO estaría destinado a las y los participantes del PROGRAMA JEFES DE HOGAR y facultó al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL a extender su cobertura a otras personas en situación desempleo.



Que por la Resolución del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL Nº 502 del 29 de mayo de 2006 y sus modificatorias, se establecieron las condiciones de acceso y lineamientos generales del SEGURO DE CAPACITACION Y EMPLEO.

Que la Ley Nº 24.417 identifica a las personas víctimas de violencia doméstica como aquellas que sufren lesiones o maltrato físico o psíquico por parte de alguno de los integrantes del grupo familiar.

Que la Ley Nº 24.632 aprobó la “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer”, suscripta en BELEM DO PARA, REPUBLICA FEDERATIVA DEL BRASIL, el día 9 de junio de 1994.

Que conforme a lo normado por el artículo 8º, inciso f), de la citada Convención, el ESTADO NACIONAL se comprometió a ofrecer a la mujer víctima de violencia doméstica el acceso a programas eficaces de rehabilitación y capacitación que le permitan participar plenamente en la vida pública, privada y social.

Que la Ley Nº 26.485 de “Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales”, en su artículo 4º, define a la violencia contra las mujeres como toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal.

Que la citada Ley Nº 26.485, en su artículo 6º, inciso a), incluye especialmente a la violencia doméstica como una de las modalidades de violencia contra la mujer, caracterizándola como aquella violencia ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres. Entendiendo como grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos, abarcando tanto las relaciones vigentes o finalizadas, y no siendo requisito la convivencia.



Que asimismo, la mencionada Ley N° 26.485, en su artículo 11, inciso 6), subinciso c), establece que el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL promoverá políticas tendientes a la formación e inclusión laboral de aquellas mujeres que padezcan violencia.

Que la complejidad del fenómeno de la violencia doméstica, exige la adopción de respuestas coordinadas, variadas y multidisciplinarias desde cada uno de los sectores del ESTADO NACIONAL y particularmente, desde cada una de las políticas activas promovidas desde este MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Que en el ámbito nacional, provincial y municipal, se han conformado instituciones interdisciplinarias para brindar asistencia a personas que padezcan situaciones de agresión física, psicológica o económica en el ámbito familiar.

Que el abordaje de la violencia doméstica debe efectuarse de manera integral y enfocarse en medidas que permitan erradicar las condiciones y circuitos de su reproducción y solapamiento.

Que en numerosos casos la mujer víctima de violencia doméstica se encuentra en situación de dependencia económica respecto de su agresor, circunstancia que obstaculiza la posibilidad de poner fin a su situación de padecimiento.

Que asimismo, una convivencia familiar signada por la violencia limita las capacidades de la víctima para salir del ámbito doméstico para, entre otros fines, procurar la intervención o contención de una institución pública.

Que por lo expuesto, y con el objeto de generar una herramienta que coadyuve a abordar integralmente la problemática de la violencia de género, resulta pertinente ofrecer a las mujeres víctimas de violencia doméstica la posibilidad de acceder a las prestaciones del SEGURO DE CAPACITACION Y EMPLEO, en tanto política pública destinada a mejorar las condiciones de empleabilidad y a apoyar la inserción en empleos de calidad de trabajadoras y trabajadores.

Que la presente se dicta en ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 2° del Decreto N° 336/06.



ARGENTINA
UN PAIS CON BUENA GENTE

Presidencia de la Nación

Por ello,

EL MINISTRO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

RESUELVE:

Artículo 1° — Extiéndese la cobertura prevista por el SEGURO DE CAPACITACION Y EMPLEO, instituido por el Decreto N° 336/06, a las mujeres que sean víctimas de violencia doméstica en los términos previstos por la Ley N° 26.485, artículo 6°, inciso a).

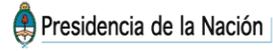
Art. 2° — Establécese que las personas comprendidas en el artículo 1° de la presente Resolución, para acceder a la cobertura prevista por el SEGURO DE CAPACITACION Y EMPLEO deberán cumplir las condiciones establecidas por la Resolución del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL N° 502/06 y sus modificatorias y complementarias.

Art. 3° — Los fines de la presente medida, la situación de violencia doméstica podrá ser acreditada mediante:

- 1) la notificación de su relevamiento por un organismo público nacional, provincial o municipal, o por una organización de la sociedad civil con trayectoria en la temática o en la prestación de servicios sociales;
- 2) la presentación por parte de la víctima de exposición o denuncia realizada sobre su padecimiento ante autoridad competente.

Art. 4° — Facúltase a la SECRETARIA DE EMPLEO a dictar las normas interpretativas, complementarias y/o de aplicación, a suscribir los convenios necesarios para la implementación de la presente medida y a establecer medios de acreditación de la situación de violencia doméstica complementarios a los normados por el artículo precedente.

Art. 5° — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Carlos A. Tomada.





ARGENTINA
UN PAIS CON BUENA GENTE

Presidencia de la Nación

ANEXO III: Asignación Universal por hijo.

Decreto 1602/2009

Incorpórase el Subsistema no Contributivo de Asignación Universal por hijo para Protección Social.

Bs. As., 29/10/2009

VISTO las Leyes Nros. 24.714 y 26.061 y el Decreto N° 897 del 12 de julio de 2007, y

CONSIDERANDO:

Que los más diversos sectores políticos y sociales han expresado su predisposición favorable a la adopción de políticas públicas que permitan mejorar la situación de los menores y adolescentes en situación de vulnerabilidad social.

Que a través de la Ley N° 24.714 se instituyó con alcance nacional y obligatorio un Régimen de Asignaciones Familiares.

Que dicha norma abarca a los trabajadores que presten servicios remunerados en relación de dependencia en la actividad privada, cualquiera sea la modalidad de contratación laboral y a los beneficiarios tanto del Sistema Integrado Previsional Argentino como de regímenes de pensiones no contributivas por invalidez.

Que, en el régimen establecido por la ley citada se encuentran previstas, entre otras, la asignación por hijo consistente en el pago de una suma mensual por cada hijo menor de 18 años que estuviere a cargo del beneficiario, así como la asignación por hijo con discapacidad.

Que en el mencionado Régimen de Asignaciones Familiares no se incluye a los grupos familiares que se encuentren desocupados o que se desempeñen en la economía informal.

Que la Ley N° 26.061 tiene por objeto la Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes que se encuentren en el territorio de la República Argentina, para garantizar el ejercicio y disfrute pleno, efectivo y permanente de aquéllos reconocidos en el ordenamiento jurídico nacional y en los Tratados Internacionales en los que la Nación sea parte.



Que por el artículo 3º de dicha norma se entiende por interés superior de aquéllos a quienes protege la máxima satisfacción, integral y simultánea de los derechos y garantías que a ellos se les reconoce, entre los que se encuentran el derecho a la obtención a una buena calidad de vida, a la educación y a obtener los beneficios de la Seguridad Social.

Que cabe agregar que el artículo 26 de la Ley Nº 26.061 dispone que los organismos del Estado deberán establecer políticas y programas para la inclusión de las niñas, niños y adolescentes, que consideren la situación de los mismos, así como de las personas que sean responsables de su mantenimiento.

Que, si bien las políticas de estado llevadas a cabo han producido una mejora en la situación económica y financiera del país reduciendo los niveles de pobreza y de marginalidad alcanzándose, asimismo, un importante incremento del nivel ocupacional, subsisten situaciones de exclusión de diversos sectores de la población que resulta necesario atender.

Que, en virtud de ello, se torna necesario contemplar la situación de aquellos menores pertenecientes a grupos familiares que no se encuentren amparados por el actual Régimen de Asignaciones Familiares instituido por la Ley Nº 24.714 creándose, a tal fin, la Asignación Universal por Hijo para Protección Social.

Que la referida Asignación Universal por Hijo para Protección Social consistirá en una prestación monetaria no retributiva de carácter mensual, que se abonará a uno solo de los padres, tutor, curador o pariente por consanguinidad hasta el tercer grado por cada menor de DIECIOCHO (18) años que se encuentre a su cargo o sin límite de edad cuando se trate de un hijo discapacitado.

Que, como el resto de los beneficios de la Ley Nº 24.714, la asignación que se crea será financiada con los recursos previstos en el artículo 18 de la Ley Nº 24.241.

Que estos recursos se han fortalecido a partir de las inversiones que se han efectuado de los fondos que constituyen el Fondo de Garantía de Sustentabilidad del Sistema Integrado Previsional Argentino creado por el Decreto Nº 897/07 y de la rentabilidad anual obtenida, resultando posible dar sustento al financiamiento de la Asignación Universal por Hijo para Protección Social, que por el presente se instituye.

Que el otorgamiento del beneficio se somete a requisitos que deberán acreditarse para garantizar la universalidad y a la vez preservar la transparencia, condicionándolo



al cumplimiento de los controles sanitarios obligatorios para menores y a la concurrencia al sistema público de enseñanza.

Que la ADMINISTRACION NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (ANSES), como organismo autónomo sujeto a la supervisión de la COMISION BICAMERAL DE CONTROL DE LOS FONDOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL creada por el artículo 11 de la Ley Nº 26.425, deberá dictar las normas complementarias pertinentes para la implementación operativa, la supervisión, el control y el pago de las prestaciones.

Que, forzoso es decirlo, esta medida por sí no puede garantizar la salida de la pobreza de sus beneficiarios y no puede ubicarse allí toda la expectativa social, aunque resultará, confiamos, un paliativo importante. Queremos evitar entonces el riesgo de depositar la ilusión de que con una sola medida se puede terminar con la pobreza.

Que, como se ha destacado, una medida de tal naturaleza tiene sin embargo una indudable relevancia en cuanto significa más dinero en los bolsillos de los sectores más postergados. No implica necesariamente el fin de la pobreza, pero inocultablemente ofrece una respuesta reparadora a una población que ha sido castigada por políticas económicas de corte neoliberal.

Que la clave para una solución estructural del tema de la pobreza sigue afincada en el crecimiento económico y la creación constante de puestos de trabajo. El trabajo decente sigue siendo el elemento cohesionante de la familia y de la sociedad, que permite el desarrollo de la persona.

Que la mejor política social de promoción y articulación del tejido social es el trabajo que, sumado a la educación, la salud, la modernización o creación de infraestructura, servicios básicos y viviendas, permitirá mejorar las condiciones de vida y avanzar sobre el núcleo más duro de la pobreza, consolidando progresivamente un desarrollo humano integral, sostenible e incluyente.

Que existe consenso entre la comunidad y las instituciones sobre la urgencia en implementar medidas que permitan combatir la pobreza así como brindar apoyo y asistencia a las familias como núcleo de contención natural y bienestar de la sociedad, mediante la adopción de medidas de alcance universal.

Que la particular naturaleza de la situación planteada y la urgencia requerida para su resolución, dificultan seguir los trámites ordinarios previstos por la CONSTITUCION



NACIONAL para la sanción de las leyes, por lo que el PODER EJECUTIVO NACIONAL adopta la presente medida con carácter excepcional.

Que la Ley Nº 26.122, regula el trámite y los alcances de la intervención del H. CONGRESO DE LA NACION respecto de los Decretos de Necesidad y Urgencia dictados por el PODER EJECUTIVO NACIONAL, en virtud de lo dispuesto por el artículo 99 inciso 3 de la CONSTITUCION NACIONAL.

Que la citada ley determina, que la Comisión Bicameral Permanente tiene competencia para pronunciarse respecto de la validez o invalidez de los decretos de necesidad y urgencia, así como elevar el dictamen al plenario de cada Cámara para su expreso tratamiento, en el plazo de DIEZ (10) días hábiles.

Que el artículo 20 de la Ley Nº 26.122 prevé incluso que, en el supuesto que la Comisión Bicameral Permanente no eleve el correspondiente despacho, las Cámaras se abocarán al expreso e inmediato tratamiento del decreto, de conformidad con lo establecido en los artículos 99, inciso 3 y 82 de la CONSTITUCION NACIONAL.

Que, por su parte, el artículo 22 de la misma ley dispone que las Cámaras se pronuncien mediante sendas resoluciones y que el rechazo o aprobación de los decretos deberá ser expreso conforme lo establecido en el artículo 82 de la Carta Magna.

Que ha tomado la intervención de su competencia el servicio jurídico permanente.

Que la presente medida se dicta en uso de las facultades que otorga el artículo 99, inciso 3, de la CONSTITUCION NACIONAL y de los artículos 2º, 19 y 20 de la Ley Nº 26.122.

Por ello,

LA PRESIDENTA DE LA NACION ARGENTINA EN ACUERDO GENERAL DE MINISTROS

DECRETA:

Artículo 1º — Incorpórase como inciso c) del artículo 1º de la Ley Nº 24.714 y sus modificatorios, el siguiente texto:

"c) Un subsistema no contributivo de Asignación Universal por Hijo para Protección Social, destinado a aquellos niños, niñas y adolescentes residentes en la República Argentina, que no tengan otra asignación familiar prevista por la presente ley y per-



tenezcan a grupos familiares que se encuentren desocupados o se desempeñen en la economía informal."

Art. 2º — Incorpórase al artículo 3º de la Ley Nº 24.714 y sus modificatorios el siguiente párrafo:

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

Art. 3º — Incorpórase como inciso c) del artículo 5º de la Ley Nº 24.714 y sus modificatorios, el siguiente:

"c) Las que correspondan al inciso c) del artículo 1º de esta ley con los siguientes recursos:

1. Los establecidos en el artículo 18 de la Ley Nº 24.241 y sus modificatorias;
2. Los rendimientos anuales del Fondo de Garantía de Sustentabilidad del Sistema Integrado Previsional Argentino creado por el Decreto Nº 897/07 y modificatorios."

Art. 4º — Incorpórase como inciso i) del Artículo 6º de la Ley Nº 24.714 y sus modificatorios, el siguiente:

" i) Asignación Universal por Hijo para Protección Social."

Art. 5º — Incorpórase como artículo 14 bis de la Ley Nº 24.714 y sus modificatorios, el siguiente:

"ARTICULO 14 bis.- La Asignación Universal por Hijo para Protección Social consistirá en una prestación monetaria no retributiva de carácter mensual, que se abonará a uno solo de los padres, tutor, curador o pariente por consanguinidad hasta el tercer grado, por cada menor de DIECIOCHO (18) años que se encuentre a su cargo o sin límite de edad cuando se trate de un discapacitado; en ambos casos, siempre que no estuviere empleado, emancipado o percibiendo alguna de las prestaciones previstas en la Ley Nº 24.714, modificatorias y complementarias.

Esta prestación se abonará por cada menor acreditado por el grupo familiar hasta un máximo acumulable al importe equivalente a CINCO (5) menores."



Art. 6º — Incorpórase como artículo 14 ter de la Ley Nº 24.714 y modificatorios, el siguiente:

"ARTICULO 14 ter.- Para acceder a la Asignación Universal por Hijo para Protección Social, se requerirá:

a) Que el menor sea argentino, hijo de argentino nativo o por opción, naturalizado o residente, con residencia legal en el país no inferior a TRES (3) años previos a la solicitud.

b) Acreditar la identidad del titular del beneficio y del menor, mediante Documento Nacional de Identidad.

c) Acreditar el vínculo entre la persona que percibirá el beneficio y el menor, mediante la presentación de las partidas correspondientes y en los casos de adopción, tutelas y curatelas los testimonios judiciales pertinentes.

d) La acreditación de la condición de discapacidad será determinada en los términos del artículo 2º de la Ley Nº 22.431, certificada por autoridad competente.

e) Hasta los CUATRO (4) años de edad —inclusive—, deberá acreditarse el cumplimiento de los controles sanitarios y del plan de vacunación obligatorio. Desde los CINCO (5) años de edad y hasta los DIECIOCHO (18) años, deberá acreditarse además la concurrencia de los menores obligatoriamente a establecimientos educativos públicos.

f) El titular del beneficio deberá presentar una declaración jurada relativa al cumplimiento de los requisitos exigidos por la presente y a las calidades invocadas, de comprobarse la falsedad de algunos de estos datos, se producirá la pérdida del beneficio, sin perjuicio de las sanciones que correspondan.

Art. 7º — Incorpórase como inciso k) del artículo 18 de la Ley Nº 24.714 y sus modificatorios:

"inciso k) Asignación Universal por Hijo para Protección Social: la mayor suma fijada en los incisos a) o b), según corresponda.

El OCHENTA POR CIENTO (80%) del monto previsto en el primer párrafo se abonará mensualmente a los titulares de las mismas a través del sistema de pagos de la ADMINISTRACION NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (ANSES).



El restante VEINTE POR CIENTO (20%) será reservado en una Caja de Ahorro a nombre del titular en el BANCO DE LA NACION ARGENTINA percibido a través de tarjetas magnéticas emitidas por el banco, sin costo para los beneficiarios.

Las sumas podrán cobrarse cuando el titular acredite, para los menores de CINCO (5) años, el cumplimiento de los controles sanitarios y el plan de vacunación y para los de edad escolar, la certificación que acredite además, el cumplimiento del ciclo escolar lectivo correspondiente.

La falta de acreditación producirá la pérdida del beneficio.

Art. 8º — Los monotributistas sociales se encuentran alcanzados por las previsiones de la presente medida.

Art. 9º — La percepción de las prestaciones previstas en el presente decreto resultan incompatibles con el cobro de cualquier suma originada en Prestaciones Contributivas o No Contributivas Nacionales, Provinciales, Municipales o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, incluyendo las prestaciones de las Leyes Nros. 24.013, 24.241 y 24.714 y sus respectivas modificatorias y complementarias.

Art. 10. — Facúltase a la ADMINISTRACION NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (ANSES) a dictar las normas complementarias pertinentes para la implementación operativa, la supervisión, el control y el pago de las prestaciones.

Art. 11. — El presente decreto comenzará a regir a partir del 1º de noviembre de 2009.

Art. 12. — Dése cuenta a la Comisión Bicameral Permanente del HONORABLE CONGRESO DE LA NACION.

Art. 13. — Comuníquese, publíquese, dese a la DIRECCION NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL y archívese. — FERNANDEZ DE KIRCHNER. — Aníbal D. Fernández. — Aníbal F. Randazzo. — Jorge E. Taiana. — Nilda C. Garré. — Amado Boudou. — Débora A. Giorgi. — Julián A. Dominguez. — Julio M. De Vido. — Julio C Alak. — Carlos A. Tomada. — Alicia M. Kirchner. — Juan L. Manzur. — Alberto E. Sileoni. — José L. S. Barañao.