



Personal de casas particulares

ACCIDENTES Y ENFERMEDADES INCULPABLES

Estoy de licencia por enfermedad o accidente inculpable. ¿Corresponde percibir el pago de mi remuneración?

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.
- Hasta seis (6) meses, si la antigüedad en el servicio fuera mayor de cinco (5) años.

¿Debo avisarle a mi empleador de la enfermedad o accidente inculpable?

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 en que le fuere posible hacerlo.

DERECHOS Y DEBERES

¿Cuáles son los derechos y deberes de las partes?

Los derechos y deberes comunes para las modalidades, con y sin retiro, serán:

Derechos del personal.

El personal comprendido por el presente régimen tendrá los siguientes derechos:

- 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.

- Descanso semanal de treinta y cinco (35) horas corridas a partir del sábado a las trece (13) horas.
- Ropa y elementos de trabajo que deberán ser provistos por el empleador.
- 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.
- 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.
- 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.

Deberes del personal.

El personal comprendido en el presente régimen tendrá los siguientes deberes:

- Cumplir las instrucciones de servicio que se le impartan.
- Cuidar las cosas confiadas a su vigilancia y diligencia.
- Observar prescendencia y reserva en los asuntos de la casa de los que tuviere conocimiento en el ejercicio de sus funciones.
- 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.
- Desempeñar sus funciones con diligencia y colaboración.

El personal que se desempeñe bajo la modalidad sin retiro gozará además de los siguientes derechos:

- 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.
- 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.
- 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. Ver art. 14 Ley N°26.844

Por cada trabajador activo

- Mayor de 18 años:

HORAS TRABAJADAS SEMANALMENTE	IMPORTE A PAGAR	IMPORTE DE CADA CONCEPTO QUE SE PAGA	
		APORTES	CONTRIBUYENTE
Menor de 12	\$31	\$19	\$12
Desde 12 a menos de 16	\$59	\$35	\$24
16 o más	\$268	\$233	\$35

- Menor de 18 años pero mayor de 16 años:

HORAS TRABAJADAS SEMANALMENTE	IMPORTE A PAGAR	IMPORTE DE CADA CONCEPTO QUE SE PAGA	
		APORTES	CONTRIBUYENTE
Menor de 12	\$19	\$19	-
Desde 12 a menos de 16	\$35	\$35	-
16 o más	\$233	\$233	-

- Por cada trabajador jubilado

HORAS TRABAJADAS SEMANALMENTE	IMPORTE A PAGAR	IMPORTE DE CADA CONCEPTO QUE SE PAGA	
		APORTES	CONTRIBUYENTE
Menor de 12	\$12	-	\$12
Desde 12 a menos de 16	\$24	-	\$24
16 o más	\$35	-	\$35

Para mayor información, consultar en www.afip.gob.ar/casasparticulares/

DISPOSICIONES GENERALES

¿Cuál es la normativa que rige la actividad Trabajo en Casas Particulares?

La actividad se rige por la Ley N° 26.844 del año 2013: RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE CASAS PARTICULARES y su decreto reglamentario N° 467/2014.

Esta ley rige para todo el territorio de la Nación las relaciones laborales que se entablen con los empleados y empleadas por el trabajo que presten en 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 (art. 1°).

Podrá acceder a la normativa citada a través de Infoleg:

- Ley N°26.844:
www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210489/norma.htm

- Decreto N°467/2014:
www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/225000-229999/228927/norma.htm

¿Quiénes están incluidos en el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares?

Se considerarán 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. Ver art. 2°, Ley N° 26.844

¿Quiénes se encuentran excluidos del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares?

No se considerarán personal de casas particulares y en consecuencia quedarán excluidas del régimen especial:

- Las personas contratadas por personas jurídicas para la realización de las tareas a que se refiere la presente ley.
- 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.
- 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.
- Las personas contratadas únicamente para conducir vehículos particulares de la familia y/o de la casa.
- 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.
- Las personas que además de realizar tareas de índole doméstica 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.
- Las personas empleadas por consorcios de propietarios conforme la Ley N° 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.

¿Cómo debo realizar la contratación del trabajador?

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. Ver art. 6°, Ley N°26.844.

Además de registrar al/la trabajador/a en AFIP, ¿debo realizar algún otro trámite?

- La obligación de asegurarse no entrará en vigencia hasta tanto la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO (SRT), la SUPERINTENDENCIA DE SEGUROS DE LA NACIÓN (SSN) y la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP) dicten la normativa necesaria para adecuar el sistema establecido a las características de la actividad que se incorpora.
- Se sugiere consultar ante la Superintendencia de Seguros de la Nación por el seguro de vida obligatorio.
- Respecto de la cuenta sueldo, se sugiere consultar ante el BCRA ya que es el organismo competente para dictar la normativa que regule el tema en cuestión.

Si el/la trabajador/a percibe alguna asignación o programa social, ¿es compatible con la registración?

Se deberá consultar ante el organismo que otorgó la asignación/programa social, sobre la compatibilidad.

Soy trabajador. ¿Cuánto es el tiempo establecido como 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.
- 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.

El empleador perderá la facultad de valerse del período de prueba cuando no registre la relación laboral.

Durante dicho período regirán las disposiciones relativas a la cobertura de las enfermedades y los accidentes no vinculados al trabajo, con excepción de lo previsto en el artículo 46, inciso j), de la ley que se reglamenta por el presente. (Extinción de contrato por incapacitación permanente y definitiva). Ver art. 7º, Ley N° 26.844.

¿Se puede reducir la jornada de trabajo?

- Si la reducción es solicitada por la trabajadora, deberá realizar una notificación por escrito, donde aclare que es por propia voluntad. Si la empleadora acepta, continúa la relación con la reducción correspondiente. Si la empleadora no acepta, la trabajadora deberá renunciar.
- Si la reducción es solicitada por la empleadora, deberá despedir a la trabajadora, indemnizarla y realizar un nuevo contrato de trabajo.

DOCUMENTACIÓN DEL TRABAJADOR/A

¿Es obligatorio tramitar la libreta de trabajo?

Si bien la libreta de trabajo es una obligación que establece la ley, actualmente y en tanto no se encuentre reglamentada la instrumentación, no se la exige. La libreta que se tramita en la DIF es la correspondiente al régimen anterior. Ver art. 16 Ley N°26.844.

Extinción del contrato de trabajo

Quiero extinguir la relación de trabajo. ¿Qué debo hacer?

Una vez iniciado el contrato de trabajo, éste no podrá ser disuelto por voluntad de ninguna de las partes sin previo aviso:

- En el caso de la trabajadora/or: con 10 días de anticipación.
- En el caso del empleador deberá preavisar con una antelación de 10 días, si la antigüedad del empleado fuera inferior a 1 año, y 30 días si fuera mayor.

Durante el plazo del preaviso el personal sin retiro gozará de 10 horas semanales remuneradas para buscar nueva ocupación.

En caso que el empleador dispusiere el despido sin preaviso y en fecha que no fuere la del último día del mes, la indemnización sustitutiva del preaviso se integrará además con una suma equivalente a los salarios que hubiere debido abonar hasta la finalización del mes en que se produjo el despido.

Ver arts. 42 y 43 Ley N°26.844.

¿Cuáles son los supuestos modos de extinción del contrato de trabajo?

Los supuestos son por:

- **Mutuo acuerdo:** las partes deben formalizar el acto sólo ante autoridad judicial o administrativa competente.
- **Por renuncia del dependiente:** deberá formalizarse mediante telegrama, carta documento o manifestación personal ante la autoridad administrativa o judicial.
- **Por muerte del Trabajador/a:** en el caso, sus causahabientes conforme el sistema previsional vigente tendrán derecho a percibir una indemnización del 50% de la prevista en caso de indemnización por despido.
- **Jubilación del Empleador/a:** resulta aplicable lo previsto en los arts. 252 y 253 de la Ley de Contrato de Trabajo N°20.744 (t.o. 1976) y modificatorias.
- **Por muerte del Empleador/a:** el personal tendrá derecho a percibir una indemnización del 50% de la prevista en caso de indemnización por despido.
- **Por muerte de la persona cuya asistencia personal o acompañamiento hubiera motivado la contratación:** la empleada/o tendrá derecho a percibir una indemnización del 50% de la prevista en caso de indemnización por despido.

- **Por despido del empleador sin expresión de causa o justificación.**
- **Por denuncia del contrato de trabajo con justa causa efectuada por el personal o el empleador.**
- **Por abandono de trabajo:** debe configurarse la mora mediante intimación fehaciente a la empleada/o a que se reintegre al trabajo.
- **Incapacitación permanente y definitiva.**

Ver art. 46 Ley N°26.844.

Soy trabajador. ¿Cuánto me corresponde de indemnización por despido?

La indemnización se calcula teniendo en cuenta un mes de sueldo por año de antigüedad o fracción mayor de 3 meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada en el último año o durante el tiempo de prestación de servicio si éste fuere menor. En ningún caso la indemnización podrá ser inferior a un mes de sueldo.

La Ley N° 26.844 del RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE CASAS PARTICULARES prevé la duplicación de la indemnización por despido (la reglada en el art. 48) cuando se tratare de una relación de trabajo que al momento del despido no se encontraba registrada o lo estaba en forma deficiente.

Ver art. 48 Ley N°26.844.

LICENCIAS ESPECIALES

¿Qué licencias especiales me corresponden?

El personal de casas particulares goza de las siguientes licencias:

- **Por nacimiento de hijo en el caso de trabajador varón:** 2 días corridos.
- **Maternidad:** 90 días corridos.
- **Matrimonio:** 10 días corridos.
- **Fallecimiento de cónyuge o conviviente, de hijos o padres:** 3 días corridos.
- **Fallecimiento de hermano:** 1 día.
- **Para rendir examen:** 2 días corridos por examen, máximo 10 días por año calendario. Sólo para aquellas/os trabajadoras/es que presten servicios por 16 horas o más. En los demás casos la licencia es proporcional al tiempo de trabajo semanal.

Ver art. 38 Ley 26.844

PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y DEL MATRIMONIO

Estoy embarazada. ¿Qué derechos tengo?

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los 45 días corridos antes del parto y posteriores 45 días del mismo. A opción de la empleada podrá reducir la licencia anterior al parto a

30 días corridos y el resto (15 días) acumularlos a la licencia posparto.

La trabajadora debe comunicar su embarazo en forma fehaciente con presentación de certificado médico en el que conste la fecha probable de parto.

La trabajadora gozará de la conservación de su empleo y de las prestaciones que le confieren los sistemas de la seguridad social.

En caso de despido por causa de embarazo: se presume así cuando el despido se produzca 7 ½ meses antes del alumbramiento o 7 ½ después de aquel; siempre y cuando la trabajadora haya notificado fehacientemente el mismo tendrá derecho a una indemnización equivalente a un año de remuneraciones acumulable a la indemnización por despido sin justa causa. Ver arts. 39 y 40 Ley N°26.844.

Estoy embarazada y me despidieron. ¿Qué indemnización me corresponde?

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. Ver art. 41 Ley N°26.844.

Estoy por contraer matrimonio y me despidieron.

¿Qué indemnización me corresponde?

Cuando el despido obedeciera a razones de matrimonio, 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. Ver art. 41 Ley 26.844

REMUNERACIÓN

¿Cómo debe abonarse mi remuneración?

Las remuneraciones del personal comprendido en el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares que presten servicios durante TREINTA Y DOS (32) o más horas semanales para el mismo empleador, deberán abonarse mediante la acreditación en una cuenta sueldo abierta a su nombre en entidad bancaria o en institución de ahorro oficial.

Para el personal que preste servicios por una cantidad de horas semanales inferior a la indicada en el párrafo precedente será facultativo para el empleador el pago de las remuneraciones por acreditación en cuenta de entidad bancaria o en institución de ahorro oficial.

En ambos casos el personal podrá exigir a su empleador el pago en efectivo de sus remuneraciones.

El funcionamiento de la cuenta sueldo se ajustará a las características y condiciones establecidas en el artículo 1° de la Ley N°26.704.

La incorporación a la cuenta sueldo de servicios bancarios adicionales, no derivados de su naturaleza laboral ni comprendidos en la presente reglamentación, sólo se producirá en caso de previo requerimiento fehaciente del trabajador a la entidad bancaria o financiera, quedando dichos servicios sujetos a las condiciones que se acuerden al efecto.

Las cuentas sueldo a utilizar a los fines del presente régimen serán las previstas en la normativa vigente emanada del BANCO CENTRAL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (BCRA).

SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO (AGUINALDO)

¿Hay un mínimo de horas que se deban trabajar para percibir el SAC?

No existe un mínimo de horas. 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. Cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, la empleada/o o sus derecho-habientes tendrán derecho a percibir la parte proporcional del sueldo anual complementario devengada en el respectivo semestre. Ver art. 26 Ley N°26.844.

TRIBUNAL DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE CASAS PARTICULARES

¿Cuáles son las vías de contacto?

- **Atención al público:** Av. Callao 114, PB, CABA. Horario de atención: de lunes a viernes de 9.00 a 13.00 hs. (solo acuerdos).
- **Atención Telefónica:** 0800 666 4100, opción 1 y luego opción 5. Horario de atención: de lunes a viernes de 8.00 a 20.00 hs.
- **Correo electrónico:** consultas@trabajo.gob.ar
- **Web:** www.trabajo.gob.ar/domestico/

¿Cuáles son las funciones del tribunal?

- Recibir y tramitar todos los reclamos en el ámbito del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares hasta llegar a la resolución final, canalizando los mismos a través de las Secretarías, conforme al reglamento de funcionamiento que oportunamente se dicte.
- Proceder a la homologación de los acuerdos que celebren empleadores y trabajadores del sector.
- Elaborar indicadores de calidad sobre los servicios brindados.
- Colaborar con los organismos provinciales con similares competencias en los casos de adhesión al régimen procesal previsto por el artículo 68 de la Ley N°26.844.
- Toda otra actuación inherente al desenvolvimiento y a las competencias del Tribunal.

¿Cuáles son las normas de procedimientos para articular el reclamo por conflictos laborales?

Hasta tanto no se dicte la norma reglamentaria de la Ley N°26.844, el procedimiento se rige de la siguiente manera:

- Los conflictos se tramitarán en forma sencilla, verbal y con la intervención de un consejero.
- Deducida la demanda se contesta por el requerido y se ofrece prueba. Siempre debe instarse a la conciliación.

- Se admiten todo tipo de pruebas, salvo las que atenten contra la moral y las buenas costumbres.
- Proveída la prueba, se dictará resolución final.
- Se apela la resolución dentro del plazo de 6 días mediante recurso fundado, presentado ante el Tribunal, quien lo elevará en el término de 3 días a la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.
- El juez interviniente correrá traslado de los agravios a la contraparte por el plazo de 3 días y convocará a audiencia de conciliación. En caso contrario dictará sentencia dentro de los 20 días.
- Se ejecutan la sentencia y los acuerdos ante la Justicia del Trabajo.
- No existen fórmulas sacramentales.
- En las jurisdicciones provinciales en donde no se ha constituido el Tribunal de Servicio Doméstico, las causas se tramitan ante los juzgados o tribunales del trabajo.
- En sede administrativa puede llevarse a cabo la conciliación y el Tribunal homologará en los términos del art. 15 de la Ley de Contrato de Trabajo.
- La instancia de conciliación previa prevista por la Ley N° 26.844 se encuentra sujeta a las normas que se establezcan en la Reglamentación de la misma.

¿Cuáles son los requisitos para efectuar un acuerdo espontáneo?

Las partes -empleada/o y empleador/a- podrán concurrir espontáneamente sin turno, en el horario de 9.00 a 13.00 hs, para formalizar el acuerdo de desvinculación laboral. Para ello es necesario que presenten por triplicado el acuerdo (formulario Acuerdo Espontáneo), cuyo formulario se toma de la página web del Ministerio de Trabajo, y el formulario de inicio de causa, junto con las fotocopias de los DNI de las partes y credenciales de los abogados. No se admitirán acuerdos con tachaduras y/o enmiendas, ni manuscritos. Los formularios se presentan sin firmar.

CASOS ESPECIALES:

1. Extinción de la relación de trabajo por MUERTE DEL EMPLEADOR, o muerte de la persona cuya asistencia motivó la contratación.
 - a. Certificado de defunción (original y copia).
 - b. Documentación que acredite el vínculo de la persona que se presenta en calidad de causahabiente, puede ser libreta de matrimonio o partida de nacimiento (original y copia).
2. Si el empleador es representado por un APODERADO, presentar:
 - a. Poder original y fotocopia o Carta poder del Tribunal (original).
3. RENUNCIA TRABAJADOR/A REGISTRADA
 - a. Telegrama de renuncia (original y copia).
4. En caso de que el/la trabajador/a no posea DNI argentino, deberá presentar RESIDENCIA PRE-CARIA vigente al momento de celebrar el acuerdo o RESOLUCIÓN MIGRATORIA (original y copia).

ACLARACIONES:

- RENUNCIA y MUTUO ACUERDO se tendrán presentes (no se homologan).
- El Tribunal tiene competencia exclusivamente por las relaciones laborales desarrolladas en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- En caso de que el monto fijado en el acuerdo se abone en cuotas, tener en cuenta que el PRIMERO y el ÚLTIMO PAGO DEBEN HACERSE EN SEDE DEL TRIBUNAL.
- No se abona tasa de ningún tipo.
- De abonarse con cheque, el titular de la chequera debe ser el EMPLEADOR, sin excepción.

VACACIONES

¿Cuándo y cuánto tiempo me corresponde de licencia por vacaciones?

Para determinar la extensión de la licencia anual, teniendo en cuenta la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tuviese la/el trabajadora/or al 31 de diciembre del año al que correspondan las mismas.

- **Otorgamiento:** a partir de día lunes o del primer día semanal de trabajo habitual. A partir del 1º de noviembre y hasta el 30 de marzo de cada año, pudiendo fraccionarse a pedido de la empleada/o para su goce en otras épocas del año. Debe garantizarse un período continuo de licencia no inferior a 2/3 (dos tercios) del que le corresponde conforme su antigüedad.
- **Pago:** debe garantizarse el pago de las retribuciones correspondientes al período vacacional antes del comienzo de las mismas:

Antigüedad menor a 6 meses:

- Entre CUATRO (4) y SIETE (7) semanas de trabajo, UN (1) día;
- Entre OCHO (8) y ONCE (11) semanas de trabajo, DOS (2) días corridos
- Entre DOCE (12) y QUINCE (15) semanas de trabajo, TRES (3) días corridos;
- Entre DIECISÉIS (16) y DIECINUEVE (19) semanas de trabajo, CUATRO (4) días corridos;
- Más de VEINTE (20) semanas de trabajo, CINCO (5) días corridos.

Fracción mayor a 6 meses hasta 5 años: 14 días corridos.

- Más de 5 años hasta 10 años: 21 días.
- Más de 10 años hasta 20 años: 28 días.
- Más de 20 años: 35 días.

Ver art. 29 Ley N°26.844

¿Corresponde el pago de vacaciones proporcionales en caso de desvinculación?

El Tribunal de Casas Particulares dispuso, en caso de desvinculación, si el/la trabajador/a prestó servicios por un tiempo inferior a la mitad del año, le corresponderá 1 día de vacaciones por cada 20 de trabajo efectivo; si trabajó más de la mitad del año, se le abonarán los días de vacaciones que le correspondieran según la antigüedad.