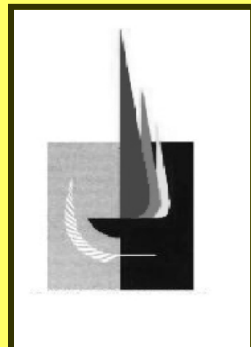


UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PAMPA



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
Y JURÍDICAS**

**SEMINARIO SOBRE APORTACIONES TEORICAS
RECIENTES**

TITULO: *“Análisis del nuevo régimen del personal de casas particulares – Ley 26.844. ¿Implica más que un cambio de denominación para el colectivo que se protege?”*

Apellido y Nombre del/los Alumno/s: *GIL, Guillermina*

Asignatura sobre la que se realiza el Trabajo: *Derecho Social*

Encargado de Curso Prof.: *Dr. MAZA, Alberto*

Año que se realiza el trabajo: *2017*



UNLPam
Universidad Nacional de La Pampa

SEMINARIO SOBRE APORTACIONES TEÓRICAS RECIENTES

*“Análisis del nuevo régimen
del personal de casas
particulares – Ley 26.844.
¿Implica más que un cambio
de denominación para el
colectivo que se protege?”*

**GIL GUILLERMINA
AÑO 2017
SANTA ROSA – LA PAMPA**

Organización Internacional del Trabajo
Convenio 189

*Art. 3: “Todo miembro deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y protección efectivas de los Derechos Humanos de todos los trabajadores domésticos, en conformidad con las disposiciones del presente Convenio”
(Ratificado por Argentina el 24 de marzo de 2014).*

ÍNDICE GENERAL

OBJETIVOS	7
INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO I	
1. PARTICULARIDADES DE LA ACTIVIDAD – ELEMENTOS ESPECÍFICOS	10
CAPÍTULO II	
2. ANTECEDENTES NORMATIVOS	15
CAPÍTULO III	
3. MODALIDADES DE PRESTACIÓN – CATEGORÍAS EXCLUÍDAS	16
CAPÍTULO IV	
4. DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES	20
4.1. JORNADA Y DESCANSOS	20
4.2. DESCANSO ANUAL – VACACIONES	26
4.3. LICENCIAS ESPECIALES	29
4.4. LICENCIA POR ENFERMEDAD	30
CAPÍTULO V	
5. REMUNERACIÓN – PROTECCIÓN	32
5.1. SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO	36
CAPÍTULO VI	

6. MATERNIDAD/MATRIMONIO – PROTECCIÓN	38
---	----

CAPÍTULO VII

7. EL PERIODO DE PRUEBA	40
-------------------------------	----

CAPÍTULO VIII

8. EL PREAVISO	42
----------------------	----

8.1. DEBER DE PREAVISAR – PLAZOS	43
--	----

8.2. INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA DE PREAVISO	44
--	----

8.3. INTEGRACIÓN MES DE DESPIDO	45
---------------------------------------	----

8.4. DEBERES DURANTE LA VIGENCIA DEL PREAVISO	46
--	----

CAPÍTULO IX

9. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	47
--	----

9. A) Extinción por mutuo acuerdo de las partes	48
---	----

9. B) Extinción por renuncia del trabajador	49
---	----

9. C) Extinción por muerte del empleado	50
---	----

9. D) Extinción por jubilación del dependiente	52
--	----

9. E) Extinción por muerte del empleador	53
--	----

9. F) Extinción por muerte de la persona a la que se asiste	54
--	----

9. G) Extinción sin causa por el empleador	54
--	----

9. H) Extinción por despido con causa directo o indirecto	
---	--

.....	56
9. I) Extinción por abandono de trabajo	57
9. J) Extinción por incapacitación permanente y definitiva	
.....	58

CAPÍTULO X

10. DEBER DE REGISTRACIÓN	60
10.1. REGISTRACIÓN DEFICIENTE	62
10.2. REGULARIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	
.....	63

CAPÍTULO XI

11. DECRETO REGLAMENTARIO N° 467/14	64
CONCLUSIÓN	68
BIBLIOGRAFÍA	72

OBJETIVOS.

Se fijan como objetivos centrales de éste trabajo, el estudio del denominado “servicio doméstico”, particularidades de la actividad y régimen normativo actual a partir de la sanción de la **ley 26.844** (enviada para su aprobación final por la Cámara de Diputados el 13 de marzo de 2013 y publicada en el Boletín Oficial el 12 de abril de 2013), realizando un examen de su evolución histórica, hasta la actualidad, tanto en los campos teóricos como prácticos.

Se pretende efectuar en forma central, un análisis comparativo entre la nueva normativa que regula la actividad y su anterior régimen dado por el Decreto Ley 326/56.

Se propenderá también, a estudiar dicha actividad, determinando su situación frente a la Constitución Nacional y la pertenencia al Derecho del Trabajo. Para finalmente poder plantear los aspectos positivos y negativos, de su nueva regulación, así como la verdadera significancia del cambio legislativo.

INTRODUCCIÓN.

“El trabajo doméstico es una de las ocupaciones más antiguas y más importantes para millones de mujeres en el mundo entero, que hunde sus raíces en la historia mundial de la esclavitud, el colonialismo, y otras formas de servidumbre”, así comienza el Informe IV de la 99 Conferencia Internacional del Trabajo (Organización Internacional del Trabajo), celebrada en Ginebra, año 2010.-

Dicha actividad tiene su versión histórica en el mundo románico (S. I y II a.C.), correspondiendo a la categoría de los esclavos domésticos. Constituía una de las formas de trabajo por cuenta ajena, que reconocía un derecho fundamental de primer rango: **LA LIBERTAD.**

Así planteado, el trabajo doméstico aparece en ésta época como de avanzada, sentando bases contractuales, aún antes de producirse la revolución liberal (finales del Siglo XVIII y comienzos del Siglo XIX), donde se asentara como idea esencial el desarrollo de la libertad personal individual como forma de conseguir el progreso de la sociedad.

Sin embargo, en épocas en que el estado toma posición intervencionista y protectora respecto del mercado del trabajo en general, ubicando su punto de inflexión dentro de nuestro país en el año 1946, acotando la autonomía de la voluntad de las partes, para proteger y asegurar derechos básicos y fundamentales de los trabajadores, el servidor doméstico queda marginado, y en términos generales, se le reconocen condiciones de trabajo más precarias que las de cualquier otro empleo, con legislaciones laborales que lo excluyen de los

derechos que se garantizan a otros trabajadores, presentando altos niveles de informalidad en la actividad y bajos salarios.

Previo a la sanción de la ley 26.844, se mantuvo por casi sesenta años, un régimen sin modificaciones, sancionado en el año 1956 – Decreto-Ley 326/56 y Decreto 7979/56, el cual presentó marcadas ausencias y deficiencias, brindado un nivel de protección sumamente débil al servidor doméstico, lo cual hacía que carezca de fundamento su regulación por un estatuto especial, y su consecuente exclusión de las disposiciones contenidas por la Ley de Contrato de Trabajo.

CAPITULO I

1. PARTICULARIDADES DE LA ACTIVIDAD – ELEMENTOS ESPECÍFICOS.

Como inicio a éste estudio, resulta determinante poder destacar y analizar los rasgos que confieren especialidad al denominado “servicio doméstico”, particularidades de ésta prestación que la colocan en una posición diferente al contrato de trabajo estandarizado.

Dentro de las particularidades que diferencian ésta actividad, compone uno de sus caracteres mas destacados el lugar de prestación de dicha actividad.

Según el Art. 1º del anterior Decreto 326/56 que regía la actividad, circunscribía dicha legislación a *“las relaciones de trabajo que los empleados de ambos sexos presten dentro de la vida doméstica”*.

No se está en este caso, en presencia de un establecimiento, como conjunto de medios técnicos predispuestos por una organización empresaria para la producción de bienes o servicios, sino, en cambio de un hogar, entendido como ámbito de intimidad y residencia de las personas.- ¹

El autor Héctor Hugo BARBAGELATA², afirma que debe tratarse de un hogar ajeno, realizando dicho servicio “en” y “para” el hogar ajeno.-

Con la reforma del año 2013, la ley 26.844, en sus artículos 1, 2 y 3, aspira a definir cuáles son las relaciones jurídicas cuyo nacimiento, ejecución y extinción serán regidos por ella. El análisis armónico y conjunto de los mismos permitirá

¹ MACHADO, José Daniel, *Acceso al ámbito de protección del Decreto 326/56 para trabajadores del servicio doméstico*, en *Revista de Derecho Laboral 2003-2*, 1º Ed. – Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, 2003, P. 289.-

² BARBAGELATA, Héctor Hugo, *Especialidades y modalidades de los contratos de trabajo*, 1973, P. 120.-

determinar cuáles son aquellos supuestos alcanzados por el régimen especial y cuáles los excluidos.³

El Art. 1 de la Ley 26.844, dispone que se aplicará: *“a 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”*.

Se trata de actividades realizadas en el hogar y para éste. No sería aplicable dicha normativa si el empleador en su vivienda familiar desarrolla una actividad con trascendencia comercial o profesional y para ello requiere de los servicios personales de un tercero, en éste caso la relación entre ambos no estará regida por el estatuto para el personal de casas particulares.-⁴

La alocución “ámbito de la vida familiar”, conforme lo expone Raúl Horacio OJEDA, amplía el espectro de lugares en que puede llevarse a cabo dichas tareas, permaneciendo encuadrada bajo ésta ley, incluyendo al barco, casa – quinta, casa de veraneo, entre otros infinitos lugares donde la familia lleve adelante su vida.-⁵

Por otra parte, y ya haciendo referencia al ámbito de aplicación personal o tipo de relaciones a las que engloba la nueva legislación del personal de casas particulares, el art. 2 de la Ley 26.844 define que tareas se consideran como trabajo en casas particulares, incluyendo:

“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

³ ASTEGIANO, Nicolás, *Estatuto del Personal de Casas Particulares - Revista de Derecho Laboral*, Rubinzal-Culzoni, 2013-2, P. 149.-

⁴ TOSCA, Diego, *Estatuto del Personal de Casas Particulares - Revista de Derecho Laboral*, Rubinzal-Culzoni, 2013-2, P. 190.-

⁵ OJEDA, Raúl Horacio, *Estatuto para Personal de Casas Particulares*, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2013, P. 54.-

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”.

Amén de las exclusiones que específicamente la nueva ley regula, considera un ámbito de aplicación más amplio del dispuesto por la legislación anterior.

Conforme sostiene el autor Raúl Horacio OJEDA, quedan incluidos dentro de éste nuevo régimen, los trabajos de mantenimiento de jardín y piscinas; esto dado que al hacer alusión a “limpieza”, no se delimita el campo de dicha actividad a aquellas tareas que se lleven a cabo dentro de la casa, por ende dentro de ésta lógica, incluye las tareas de limpieza que se ejecuten fuera de la casa, pero dentro del hogar familiar, como es todo lo relativo a jardín y piscina.

Por su parte, afirma el citado autor, que con el precepto “mantenimiento”, ésta incluyendo también actividades, que hacen al acondicionamiento cotidiano, periódico de todo lo que compone el hogar, lo que excluye las tareas ocasionales como son las realizadas por el albañil, pintor, electricista, etc.-⁶

La ley 26.844, incluye asimismo, en texto expreso *“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”* (Art. 2), ampliando aún más el listado de actividades comprendidas por ésta nueva ley.

Debe aclararse, que el cuidado y asistencia de personas al que hace alusión el Art. 2 de la referida normativa, puede ser de la familia o no, siempre que convivan en el mismo domicilio del empleador, lo que surge del texto transcrito.-

⁶ OJEDA, Raúl Horacio, *Estatuto para Personal de Casas Particulares*, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2013, P. 53.-

Se vislumbra de éste modo, una doble exigencia: espacial y funcional, que debe concurrir para tener por cumplido el requisito de sujeción a un ámbito doméstico.

Sin embargo, son requisitos necesarios pero no suficientes para la categorización de un servicio dentro de éste régimen especial.

El Art. 1 de la Ley 26.844 refiere específicamente que la prestación no tiene que importar lucro o beneficio económico directo para el empleador.

Es una condición de exclusión, en la cual el “lucro o beneficio económico” funcionan en sentido estrecho, casi asimilándose a una expectativa de ganancia o lucro derivada de una actividad productiva que se orienta a satisfacer requerimientos del mercado.-

Se utiliza la palabra “directo”, resultando acertada la incorporación de dicho adjetivo para el autor Nicolás ASTEGIANO, teniendo en cuenta que cada vez que una persona se hace cargo de los quehaceres domésticos, trae aparejado un incremento del tiempo libre en los integrantes del hogar, el cual puede aprovecharse en actividades que maximicen su economía, y en éste caso, en forma indirecta, el trabajo doméstico se traduciría en un beneficio económico para su empleador.-⁷

Cabe resaltar, por otra parte, la erradicación de uno de los elementos que conformó la caracterización de las tareas de servicio doméstico hasta la sanción de la Ley 26.844: el límite horario.

Según lo establecía el decreto 326/56, en su art. 1 sus previsiones no eran aplicables a quienes prestaran servicios por tiempo inferior a un mes, menos de

⁷ ASTEGIANO, Nicolás, *Estatuto del Personal de Casas Particulares - Revista de Derecho Laboral*, Rubinzal-Culzoni, 2013-2, P. 152.-

cuatro horas por día o lo hicieran por menos de cuatro días a la semana para el mismo empleador.

Estos requerimientos, debían presentarse en forma acumulada y no alternativamente, estableciendo la principal valla para la actuación del ámbito de protección de dicho decreto.

De esta forma no bastaban las prestaciones que fueran eventuales, esporádicas o intermitentes para que funcione la esfera protectoria del decreto 326/56.

Dicha postura se fundaba en la idea de convivencia propia de la institución, el aspecto personal del vínculo entre empleador y empleado y la obligatoriedad recíproca, aspectos que se verían socavados sin el requisito de afectación temporal, constituyendo de caso contrario un mercado semejante al de las locaciones de servicios.-

A contrario sensu, la Ley 26.844 erradica con su nueva legislación el límite horario.

El autor Raúl Horacio OJEDA califica dicha ley como *hospitalaria*, en el sentido que tiende a incluir bajo su marco regulatorio, a todas aquellas personas físicas que presten tareas por cuenta ajena en el ámbito del hogar, sin determinar un límite de tiempo.⁸

Expresamente, su texto dispone: *“cualquiera fuere la cantidad de horas diarias o de jornadas semanales en que sean ocupados para tales labores”*.

La eliminación de la exigencia temporal, hace que un alto porcentaje de trabajadores del sector, que se encontraban fuera de cualquier tipo de protección

⁸ OJEDA, Raúl Horacio, *Estatuto para Personal de Casas Particulares*, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2013, P. 51.-

laboral, sin que exista justificación alguna de orden fáctico y/o jurídico, tengan un marco normativo de protección.

CAPITULO II

2. ANTECEDENTES NORMATIVOS.

Conforme lo describe Víctor Hugo ALVAREZ CHAVEZ, hasta llegar al dictado de la actual Ley 26.844, nos encontramos con diferentes normativas, que sentaron las bases para el nuevo régimen.

En una primera etapa, podemos ubicar la siguiente normativa:

- Ley 4661/1905 de descanso dominical.
- Ley 11.544 sobre jornada laboral.
- Convenio de la OIT 24/1927 que promueve el seguro obligatorio.
- Convenios 35 y 36 de 1933 de la OIT de seguro obligatorio para la vejez

En una segunda etapa, y con normativa específica sobre la actividad, ubicamos:

- Ley 11.317, regulatoria del trabajo de mujeres y menores, la cual prohibió la ocupación de menores de 14 años en el servicio doméstico.
- Ley 12.265, distingue entre servicio doméstico y trabajo con motores fijos o móviles y su conducción, choferes particulares.
- Ley 12.631 sobre Accidentes de Trabajo para el personal de servicio doméstico de forestales, agrícola ganaderos y pesqueros que no estén exclusivamente al servicio personal de sus patrones.
- Ley 12.981, que regula el trabajo de Encargados de Casas de Renta.
- Ley 12.919 que otorga el beneficio de aguinaldo.

- Resolución del año 1949 de la Secretaría de Trabajo y Previsión que reconoce descanso semanal de 24 horas.

En una tercera etapa debe ubicarse el antecedente normativo inmediato, cual fue el decreto-ley 326/56 y su decreto reglamentario 7979/56.⁹

Esta última normativa, conforme se expresa en la Exposición de motivos de la Ley 26.844, intentó mejorar las condiciones de vida y de trabajo de un sector que se encontraba olvidado y desconocido, reivindicando dicho servicio y estableciendo un régimen especial para los trabajadores domésticos.

CAPITULO III

3. MODALIDADES DE PRESTACIÓN – CATEGORÍAS EXCLUÍDAS.

La actual Ley 26.844, en su Art. 1, mantiene el criterio establecido en la anterior legislación (Decreto Ley 326/56), subsistiendo las dos modalidades de prestación contempladas, a saber:

- Personal con retiro.
 - a) Para un empleador.
 - b) Para varios empleadores.
- Personal sin retiro.

Incluye, así mismo, a las trabajadoras/es que presten servicio con retiro para distintos empleadores.

En su Art. 3, regula específicas exclusiones – prohibiciones, situaciones que no configuraran servicios de personal de casas particulares, y quedarán fuera del régimen especial que se prevé para ellos. Detalla:

⁹ ALVAREZ CHAVEZ, Víctor Hugo, *Nuevo Régimen del Servicio Doméstico: Ley 26.844*, 1ª Ed. – Buenos Aires – García Alonso, 2013, P. 19/20.-

- 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.*

En éste caso la justificación de la exclusión es evidente. Media en el caso un vínculo de familia, que cabe presumirse afectivo y determinante de una doble solidaridad: la de dar alojamiento y manutención, por una parte, la de retribuir dichas atenciones colaborando en ciertas tareas, que generalmente se realizan en interés común.¹⁰

Se configura una situación de convivencia, explicada por el vínculo parental, donde las tareas no tienen como causa-fin obtener una contraprestación remunerativa, sino aportar cada uno de los integrantes a las necesidades del grupo, como parte de una actitud solidaria.

Cierta línea de autores, donde se enrola Plá Rodríguez¹¹, incluye así mismo como elemento de exclusión, el parentesco tanto sanguíneo como por afinidad, tomando como referencia en casos dudosos, el trato familiar que se brinde en la intimidad del hogar a quien presta el servicio.-

- c) *Las personas que realicen tareas de cuidado y asistencia de personas enfermas o con discapacidad, cuando se trate de una prestación de*

¹⁰ MACHADO, José Daniel, *Acceso al ámbito de protección del Decreto 326/56 para trabajadores del servicio doméstico*, en *Revista de Derecho Laboral* 2003-2, 1º Ed. – Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, 2003, P. 304.-

¹¹ PLÁ RODRIGUEZ, *El trabajo doméstico y su regulación en Latinoamérica*, en *Estudios sobre Derecho Laboral en homenaje a Rafael Caldera*, Caracas, 1977, II-1003.-

carácter exclusivamente terapéutico o para la cual se exija contar con habilitaciones profesionales específicas.-

Esta norma exige en primer término, que el contrato tenga por objeto exclusivo el cuidado de personas enfermas.

Aclara José Daniel MACHADO¹², que ni la infancia ni la ancianidad pueden considerarse en sí mismas enfermedades, y se requerirá para sustentar la exclusión en tales casos, la prueba de la concurrencia de alguna patología de grado incapacitante que sea compatible con la necesidad de una atención permanente.-

Por otra parte, cabe deducirse, que la Ley 26.844, resulta aplicable si la atención del enfermo o inválido ocupa sólo parcialmente el tiempo de servicio y se da conjuntamente con la prestación de servicios domésticos típicos, teniendo en cuenta el carácter de “exclusividad” que implementa.-

d) Las personas contratadas únicamente para conducir vehículos particulares de la familia y/o de la casa.-

La situación de los llamados choferes particulares, ya se encontraba regulada por la Ley 12.867, incluso antes de entrar en vigor el Decreto 326/56.-

Además de contar con un régimen específico de regulación, José Daniel MACHADO¹³ manifiesta como justificación adicional, que los servicios del chofer no se prestan estrictamente “EN” o “DENTRO” de la vida del hogar, ni refieren a las necesidades propias de la convivencia, por lo que faltan tanto el elemento

¹² MACHADO, José Daniel, *Acceso al ámbito de protección del Decreto 326/56 para trabajadores del servicio doméstico*, en *Revista de Derecho Laboral 2003-2*, 1º Ed. – Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, 2003, P. 306.-

¹³ MACHADO, José Daniel, *Acceso al ámbito de protección del Decreto 326/56 para trabajadores del servicio doméstico*, en *Revista de Derecho Laboral 2003-2*, 1º Ed. – Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, 2003, P. 305.-

funcional como el de localización, que son inherentes a la figura del personal de casas particulares.-

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.-*

Puede incluirse en ésta mención, según criterio del autor MACHADO¹⁴, a quienes son contratados esencialmente por razones de seguridad y vigilancia.-

f) *Las personas que además de realizar tareas de índole domésticas deben 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.-*

Raúl Horacio OJEDA¹⁵, entiende, que se presumirá en éste caso la existencia de una única relación laboral, ajena al régimen regulado por la Ley 26.844.

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

Dichos dependientes, contratados por orden y a cuenta del consorcio, no son empleados de los habitantes de la propiedad a la que pertenece el consorcio, sino de éste último, en función de lo cual, no se regirán por el Estatuto sino por la

¹⁴ MACHADO, José Daniel, *Acceso al ámbito de protección del Decreto 326/56 para trabajadores del servicio doméstico*, en *Revista de Derecho Laboral* 2003-2, 1º Ed. – Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, 2003, P. 310.-

¹⁵ OJEDA, Raúl Horacio, *Estatuto para Personal de Casas Particulares*, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2013, P. 62.-

Ley de Contrato de Trabajo y por la Ley 12.981 (Estatuto de Encargados de Casa de Renta y Propiedad Horizontal).

CAPÍTULO IV

4. DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES.

4.1. JORNADA Y DESCANSOS

Dado que las relaciones de trabajo tienen contenidos complejos, los derechos y deberes previstos no se agotan en aquellos de contenido patrimonial, sino que contemplan otras prestaciones que constituyen deberes genéricos de conducta, vinculados al comportamiento que deben observar las partes, durante el desarrollo de la relación laboral, y que refieren a la forma y modo en que deben llevar a cabo las prestaciones principales a las que se obligaron.

A las obligaciones típicas de cualquier contrato de trabajo: trabajar y pagar una remuneración acorde al trabajo realizado, la nueva legislación suma deberes de conducta recíprocos.

Se trata de deberes de actuar con criterio de colaboración, solidaridad y buena fe, satisfaciendo el interés legítimo de la otra parte.

La Ley 26.844 prevé derechos y deberes comunes para las modalidades previstas: **con o sin retiro**, en su artículo 14.

Dentro de los **derechos** establecidos para el personal, encontramos:

a) Jornada de trabajo, no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales.

Permite realizar una distribución semanal desigual de las horas de trabajo, en tanto no importe una jornada ordinaria superior a las nueve horas.

Cabe decir, en relación a la jornada de trabajo en general, que en un principio el Estado no intervenía en las relaciones privadas, fundado en la base de la autonomía de la voluntad.

Posteriormente una de las principales cuestiones planteadas con motivo de las asimetrías en la capacidad negocial se tradujo en la exigencia de limitar la jornada de trabajo a través de normas imperativas protectorias en el marco de una relación dependiente de trabajo.¹⁶

Respecto del personal de casas particulares, hasta la sanción de la Ley 26.844 en el año 2013, lo único que limitó la jornada de trabajo de las trabajadoras domésticas fue el mercado.

Las disposiciones legales existentes tenían previsto para el personal sin retiro una jornada de trabajo de hasta doce horas diarias, no contemplando para el personal con retiro, limite alguno a la jornada laboral.

El Estado, no consideraba hasta el momento que la jornada y el descanso de la trabajadora doméstica fueran un bien jurídico a tutelar.

Así, implica la nueva legislación, un avance y respuesta a una necesidad imperiosa, de establecer límites concretos a la jornada de trabajo, limite que se funda en razones de orden biológico, social, técnico, cultural y económico.

b) Descanso semanal de treinta y cinco horas corridas, a partir del sábado a las trece horas.

El descanso refiere al periodo de tiempo en que el trabajador dependiente tiene derecho a reposar.

¹⁶ VÁZQUEZ VIALARD, Antonio, *Reflexiones en torno de la jornada de trabajo*, en Revista de Derecho Laboral, N° 2006-1, Jornada y descansos, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, ps. 9 y 14.

El descanso en definitiva, es un instituto complementario de la jornada, pues integra la regulación del llamado “tiempo posible de trabajo”.¹⁷

En un principio, ligado a la necesidad religiosa, el descanso semanal fue receptado en normativas internacionales: Convenio N° 14 de la OIT, y normativa de orden nacional: Ley 4661, Ley 11.640, Constitución Nacional art. 14 bis, Ley 20.744.

Dicho instituto tiene hoy como finalidad, el resguardo de la integridad psicofísica del trabajador, de manera que pueda realizar actividades de la vida familiar, social, de estudio, esparcimiento y recuperar energías para afrontar otra jornada de trabajo.

La Ley 26.844 avanza, respecto al Decreto Ley que fuera derogado, el que contemplaba solo un descanso semanal de veinticuatro horas, en el caso de personal sin retiro, y prevé un descanso mínimo de treinta y cinco horas corridas.

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 debe comprender: 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.

Si bien dicha obligación había sido contemplada por la anterior normativa, la reforma amplía ésta prestación, y elimina la condición de que dicha

¹⁷ CARCAVALLO, Hugo, en VAZQUEZ VIALARD, Antonio (dir.), *Tratado de Derecho del Trabajo*, Astrea, Buenos Aires, 1983, t. 4, p. 59.

alimentación deba adecuarse a los usos y costumbres de la casa en que se desarrolla la relación laboral.

e) Seguro por riesgos del trabajo, el empleador deberá contratar a favor del personal un seguro por los riesgos del trabajo.

La ley 26.844 incorpora esta nueva obligación en cabeza del empleador, de trascendencia indiscutible.

Ninguna legislación posterior al dictado del Decreto-Ley 326/56 reglamentado por el Decreto 7979/56, se ocupó de brindar una cobertura sobre accidentes de trabajo para los trabajadores de ésta actividad.

Recién con el dictado de la ley 24.557, se establecía la directiva para el Poder Ejecutivo nacional, indicando que podrá incluir en el ámbito personal de aplicación de la LRT a, entre otros, los trabajadores domésticos.

Atento la previsión específica que realiza la nueva normativa, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, dictó con fecha 5/09/2014 la Resolución 2224/14, mediante la cual regula la afiliación de los empleadores del Personal de Casas Particulares.

A través de dicha Resolución, la SRT aprobó el contenido de los contratos de afiliación de empleadores de Personal de Casas Particulares, como así también reguló el intercambio de datos correspondientes a dichos contratos entre la SRT y las aseguradoras de riesgos del trabajo, traspaso, rescisión, reintegro por el pago de prestaciones dinerarias, etc.

Asimismo, la normativa establece el procedimiento a aplicar cuando el empleador registre pagos de cuotas al Sistema de Riesgos del Trabajo, pero no haya tomado cobertura con una ART determinada.

Por su parte, dicha Resolución señala que la cuota a pagar, destinada a la ART, dependerá del rango horas semanales de trabajo de la empleada/o, y se hace efectivo mediante Formulario 102/B expedido por la Administración Federal de Ingresos Públicos, junto al resto de las cargas sociales.

Cabe hacer mención que el Art. 74 de la Ley 26.844 dispone: “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”.

Por su parte el Decreto 467/14 reglamenta dicho artículo estableciendo lo siguiente: *“El empleador de personal de casas particulares deberá tomar cobertura con la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) que libremente elija”.* Disponiendo también que: *“La obligación de asegurarse no entrará en vigencia hasta tanto la SRT, la Superintendencia de Seguros de la Nación y la Administración Federal de Ingresos Públicos dicten la normativa necesaria”.*

En virtud de lo expuesto, las disposiciones citadas pasaron a ser plenamente operativas y obligatorias, con el dictado de la Resolución 2224/14 de la SRT.

f) Personal con retiro, que se desempeñe para un mismo empleador, deberá tener entre el cese de una jornada y el comienzo de a otra, una pausa no inferior a doce horas de descanso.

El mismo artículo 14, al que nos hemos venido refiriendo, contempla los **deberes** que recaen sobre el personal dependiente, a saber:

- a) Cumplir con las instrucciones de servicios 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.

Respecto al deber de cumplimiento diligente de la tarea, Raúl Horacio OJEDA señala, que está ínsito en el contrato que la prestación de una de las partes debe ser útil para la otra.¹⁸

El cumplir diligentemente la tarea asignada, consiste en el deber de propender a obtener un rendimiento normal de la actividad, apreciado con los criterios de colaboración y buena fe (art. 84 LCT).

Para cada categoría y actividad ha de requerirse una dedicación particular, que tiene vinculación también con la aptitud profesional del trabajador.

En cuanto al deber de obediencia, dado que conforme el contrato, se encuentra el poder de mando en el empleador, y el consiguiente deber de obediencia en el trabajador, éste último debe observar las órdenes e instrucciones concretas, expresas y personales que se le impartan sobre el modo de ejecución de su trabajo, sea por el empleador, o por los adultos responsables del hogar.

En relación al deber de fidelidad, citando nuevamente al Raúl Horacio OJEDA, el mismo expresa que en las obligaciones del trabajador, es un deber de contenido ético y patrimonial, que no significa sumisión del trabajador hacia el

¹⁸ OJEDA, Raúl Horacio, *Estatuto para Personal de Casas Particulares*, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2013, P. 85.-

empleador, sino una expresión de buena fe que debe estar presente en la conducta de las partes.¹⁹

El artículo 15 de la legislación analizada, contempla los **deberes y obligaciones** específicos para la modalidad de **personal sin retiro**, siendo los siguientes:

a) Reposo diario nocturno de nueve horas consecutivas como mínimo, que sólo podrá ser interrumpido por causas graves y/o urgentes que no admitan demora para su atención.

En caso de interrupción, las horas de trabajo serán remuneradas con los recargos previstos, y darán derecho a la trabajadora/or a gozar del pertinente descanso compensatorio.

b) Descanso diario de tres 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.

Se establecen, conforme lo descripto, derechos específicos, en atención a las particularidades de dicha modalidad contractual.

4.2. DESCANSO ANUAL. VACACIONES.

¹⁹ OJEDA, Raúl Horacio, *Estatuto para Personal de Casas Particulares*, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2013, P. 86.-

El descanso anual, remunerado, al igual que los descansos diarios y semanales, responde a necesidades familiares, de esparcimiento y recreación, momento en el cual el trabajador se repone del agotamiento que le causa su trabajo.

El instituto está reconocido en nuestra Constitución Nacional en el artículo 14 bis, y también previsto por la Ley de Contrato de Trabajo.

El Estatuto para el personal de casas particulares, regula el instituto mediante sus artículos 29, 30 y 31.

Conforme el artículo 30, se establece que para tener derecho cada año al periodo de licencia establecido, la trabajadora/or deberá haber prestado servicios durante seis (6) meses del año calendario o aniversario respectivo con la regularidad propia del tiempo diario o semanal de trabajo correspondiente a la modalidad de prestación contratada.

En su defecto, gozará de un periodo de descanso anual, en proporción de un día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo, que serán gozados en días corridos.

Respecto a la extensión que tendrá el descanso anual, el artículo 29 de la ley 26.844, en concordancia con el artículo 150 de la LCT determina que el derecho a gozar las vacaciones será:

a) De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera mayor a seis (6) meses y no exceda de cinco (5) años;

b) De veintiún (21) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a cinco (5) años y no exceda de diez (10) años;

c) De veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a diez (10) años y no exceda de veinte (20) años;

d) De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a veinte (20) años.

Agrega el artículo que la antigüedad del trabajador que se debe computar para determinar la extensión de las vacaciones, es la que tendría al 31 de diciembre del año en que correspondan las vacaciones.

Respecto al personal que no realiza la jornada tipo de 8 horas diarias o 48 semanales, a fin de establecer la cantidad de días de vacaciones que le correspondieren, se deberá realizar una simple operación matemática, teniendo en cuenta que, en promedio, la cantidad de horas mensuales trabajadas en una jornada tipo son 200.

El Decreto Ley 326/56, y a diferencia de la nueva normativa, tenía previsto un régimen de licencia por vacaciones reducido en comparación con el que prevé la LCT.

Estipulaba para el personal con o sin retiro, una licencia anual de 10, 15 o 20 días hábiles dependiendo de la antigüedad con que contaren en el trabajo, siendo facultad del empleador otorgarlas en cualquier época del año

En relación a la época de otorgamiento de la licencia anual, el artículo 31 de la Ley 26.844, establece que el empleador tendrá derecho a fijar las fechas de vacaciones debiendo dar aviso al empleado/a con veinte días de anticipación.

Dichas vacaciones se otorgarán entre el 1° de noviembre y el 30 de marzo de cada año, a diferencia de la normativa anterior, que permitía a la parte empleadora, otorgar las vacaciones en cualquier época del año, a su discreción.

Sin embargo, y a pedido del empleado, las vacaciones se pueden fraccionar para su goce en otras fechas del año, siempre y cuando se garantice

un periodo continuo de licencia no menor a dos tercios de la que correspondería según su antigüedad.

Así también, se prevé expresamente, que las retribuciones correspondientes a las vacaciones, deberán pagarse al comienzo de las mismas – artículo 32 – Ley 26.844.

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 está facultado a gozar de ese derecho previa notificación fehaciente de ello, de tal modo que la licencia concluya antes del 31 de mayo.

4.3. LICENCIAS ESPECIALES.

Este tipo de licencias, no tienen relación con el fundamento de los descansos en general, sino que se vincula a aspectos propios de la vida del hombre, que lo eximen de prestar servicios sin que ello implique la pérdida de salario.

El artículo 38 de la Ley 26.844 prevé las siguientes licencias especiales pagas:

- a) por nacimiento de hijo en el caso del trabajador varón, dos días corridos.
- b) por maternidad, conforme artículo 39, 45 días corridos anteriores al parto y 45 días corridos posteriores después del mismo.
- c) por matrimonio, diez días corridos.
- d) por fallecimiento del cónyuge o conviviente, de hijos o de padres, tres días corridos.
- e) por fallecimiento de hermano, un día.

f) para rendir examen en la enseñanza primaria, media, terciaria o universitaria, dos días corridos por examen, con un máximo de diez días por año calendario.

Tendrán derecho al goce de la licencia completa prevista para examen, quienes como mínimo, presten servicios en forma normal y regular por espacio de dieciséis o más horas semanales. En los demás casos, la licencia será proporcional al tiempo de trabajo semanal del empleado/a.

La norma comentada, establece los mismos derechos que el régimen general de la LCT.

Son previstas tanto para el personal sin retiro como con retiro.

Incorpora como novedad las licencias receptadas por la ley 18.338, con la inclusión de la figura del “conviviente”.

4.4. LICENCIA POR ENFERMEDAD.

El artículo 34 de la normativa analizada (Ley 26.844), prevé el caso de enfermedad o accidente inculpable que impida la prestación del servicio.

Son casos ajenos a la relación laboral, que afectan la salud de trabajador, y para los cuales se establece una licencia paga de tres meses al año en los casos de que el trabajador tenga una antigüedad menor a los cinco años, y de hasta seis meses en los casos de que supere dicha antigüedad.

Es de destacar, que la anterior normativa que regulaba la actividad, sólo tenía prevista dicha licencia para los trabajadores sin retiro, constando sólo de treinta días en el año, e imputando a cuenta del empleador los costos de la atención médica. En cambio, para el personal con retiro no se regulaba beneficio

alguno, quedando su existencia y medida librada al ámbito de la estipulación contractual o a los usos.²⁰

De cualquier manera, y en una opinión personal que se deja plasmada en éste trabajo, el hecho que la nueva legislación resulte claramente un avance en cumplimiento de la directriz constitucional e internacional, no resuelve la discusión acerca de si la técnica empleada para alcanzarla, es la que mejor se adecua para la protección de ésta relación laboral tan especial.-

De hecho que la Ley 26.844, reproduce el texto del art. 208 de la LCT, en su primera proposición, pero no prevé en cambio, que los plazos previstos se dupliquen en caso de que el dependiente tenga cargas de familia, circunstancia que constituye un grave retroceso en la protección del colectivo.-

Sin perjuicio de la omisión señalada, debemos tener presente que los estatutos particulares, al haber el legislador considerado la existencia de una naturaleza y unas modalidades que justificaban un tratamiento especial y diferenciado, la ha regulado en un régimen particular (sin excluirlo del general), por lo que la ley general y particular coexisten, obligándonos a realizar un juicio de compatibilidad.-

Máxime teniendo en cuenta la nueva redacción del inciso b, del artículo 2º de la LCT (modificado por el art. 72.a. de la Ley 26.844), el cual determina que el personal de casas particulares queda excluido del régimen previsto por la LCT, sin perjuicio que las disposiciones de dicha ley serán de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico o cuando así se lo disponga expresamente.-

²⁰ DE CILLIS, Francisco, en *Tratado de Derecho del Trabajo*, dir. Por Mario Ackerman, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2006, t. V, p. 487.-

Por ello, entiendo que dicha omisión legislativa encuentra solución, haciendo aplicación supletoria de la LCT en los casos de duplicidad de licencias por enfermedad, cuando el personal de casas particulares acredite tener cargas de familia; debiendo reconocerle operatividad a dicho derecho atento tratarse de una norma más favorable al trabajador, que en modo alguno desvirtúa la naturaleza de las tareas, ni el específico régimen jurídico a la que se hallan sujetas.-

Respecto a la notificación al empleador de la situación de enfermedad o accidente inculpable, el artículo 36 de la Ley 26.844, establece que salvo casos de fuerza mayor, el empleado deberá dar aviso a su empleador de la situación, y del lugar en el que se encuentra, en el transcurso de la primer jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitada de concurrir a prestar servicios por alguna de esas causas.

De estar imposibilitado de hacerlo, deberá dar aviso en la primer oportunidad que le fuere posible hacerlo.

Durante el periodo de licencia, el trabajador percibirá su remuneración, la cual se liquidará de acuerdo a los parámetros utilizados en el momento de interrupción de los servicios, más los incrementos que durante el periodo de interrupción se hubieren acordado.

CAPITULO V

5. REMUNERACIÓN – PROTECCIÓN.

El salario, es la prestación más importante que recae como obligación del empleador, y dada su naturaleza de carácter alimentario, recibe una protección especial en derecho.

Raúl Horacio OJEDA sostiene, que el hecho de atribuirle carácter alimentario a la remuneración, es una ficción de la ideología en la que se sustentan las normas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Es una presunción iure et de iure, no admite prueba en contrario y ninguna discusión.-²¹

De ésta forma se intenta proteger al trabajador frente a cualquier abuso, intentando garantizarle su efectiva percepción en tiempo, modo y forma.

En relación a la remuneración, a partir del artículo 18 de la ley 26.844 se establece que el salario mínimo por tipo, modalidad y categoría profesional será fijado periódicamente por la Comisión Nacional de Trabajo de Casas Particulares, cuyo monto se establecerá para todo el territorio nacional, sin desmedro de los mejores derechos que se puedan conseguir vía Convenio Colectivo de Trabajo.

Este salario mínimo que se fije, debe permitir al trabajador, desarrollar una vida en condiciones de aceptable dignidad, esto es, proveerse a sí mismo y a su familia alimentación, vestimenta, educación y esparcimiento adecuado.

Esta nueva ley fija también normas de pago y protección de la remuneración.

El art. 19 – Ley 26.844, dispone el lugar, plazo y oportunidad de pago de las remuneraciones de los trabajadores mensualizados como así también del personal remunerado a jornal o por hora.

²¹ OJEDA, Raúl Horacio, *Estatuto para Personal de Casas Particulares*, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2013, P. 147.-

El pago se dispone en días hábiles, y en el lugar donde se desempeñan las tareas. En el caso del personal mensualizado, se hará dentro del cuarto día hábil del vencimiento de cada mes, y para el personal remunerado por jornal o por hora, se efectivizará al final de la labor.

El recibo acredita el pago de todas las remuneraciones de los empleados, debiendo realizarse en duplicado, y entregarse al trabajador uno de los ejemplares firmados por la parte empleadora. Estos recaudos tutelan la remuneración, evitando fraudes.

El mencionado recibo, debe cumplir con las formalidades que prevé el art. 21 de la Ley 26.844. A decir de OJEDA ²², el recibo de sueldo como documento debe arrojar luz sobre la relación laboral, porque lo real es que el trabajador doméstico en muchos casos ni siquiera conocía el apellido de su empleador.²³

Es así que con carácter eminentemente tuitivo y para cubrir un derecho a la información básica, el recibo en doble ejemplar previsto en la norma citada, debe contener como mínimo:

- a) Nombres y apellido del empleador, su domicilio y su identificación tributaria.-
- b) Nombres y apellidos del personal dependiente y su calificación profesional.-
- c) Todo tipo de remuneración que perciba, con indicación sustancial del modo para su determinación.-

²² OJEDA, Raúl Horacio, *Estatuto para Personal de Casas Particulares*, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2013, P. 161.-

²³ OJEDA, Raúl Horacio, *Estatuto para Personal de Casas Particulares*, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2013, P. 161.-

- 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 periodo de pago.-
- i) Lugar y fecha del pago real y efectivo de la remuneración a la empleada/o.-

La ley 26.844 incluyó formalidades que no preveía su antecesor decreto 326/56, brindándole mayores protecciones al personal de casas particulares. Asimismo los requisitos de los recibos hacen a la validez probatoria de la remuneración, conforme lo prevé el Art. 23 – Ley 26.844.-

Para evitar el canje y el abuso del pago en especie, el mismo art. 21 (Ley 26.844) dispone que 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 depósito bancario sin costo alguno para el personal.

El art. 22 de la misma normativa legal, trae ínsito el principio de irrenunciabilidad.-

Establece que el recibo de pago no debe contener renunciaciones de ninguna clase. Estamos frente a una de las normas clásicas del derecho laboral contra el fraude laboral. Toda contravención a lo expuesto motivará la nulidad de la mención. Pero no del recibo.²⁴

En caso que el trabajador no supiere o no pudiese firmar, los dependientes quedarán individualizados mediante su impresión digital. Empero la validez del acto dependerá de los otros elementos de prueba que acrediten el efectivo pago.

Respecto a las denominadas horas extras, la ley 26.844 establece claros límites a la extensión de la jornada laboral, determinando una jornada diaria de ocho horas y cuarenta y ocho semanales.

A su vez, dispone un descanso semanal de treinta y cinco horas a contar entre las trece y dieciséis del día sábado.

En consonancia con estas limitaciones, el art. 25 – Ley 26.844, incorpora el instituto de las horas suplementarias debiendo el empleador abonar un recargo del cincuenta por ciento cuando se tratase de días comunes y del cien por ciento cuando las mismas se realizaren en días sábados después de las trece horas, domingos y feriados.

Cabe aclarar que en el anterior régimen no existían horas suplementarias y sólo se admitían las que correspondían a los días feriados.

5.1. SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO.

²⁴ SARDEGNA, Miguel A., *Ley de contrato de trabajo*, comentada, anotada y concordada, 5ª Ed., Universidad, 1995, p. 364.

Dentro de la remuneración como derecho, mención aparte merece el instituto del sueldo anual complementario.

El régimen establecido por la ley 26.844, brinda un concepto de sueldo anual complementario en su artículo 26.

Según dicha normativa, el sueldo anual complementario consiste en el cincuenta por ciento 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.

Según Fernández Madrid, antes de la regulación de la presente institución legal, existía un uso vigente en numerosas empresas consistente en otorgar, por costumbre, un plus salarial a su personal con motivo de las fiestas de fin de año.²⁵

Ese pago que se origino de manera consuetudinaria, fue recogido por el legislador, dejando de constituir una dación voluntaria, para consagrarse en un verdadero derecho del trabajador.

La ley 26.844 establece la obligación del empleador de abonar al trabajador de casas particulares el sueldo anual complementario, perfeccionando y mejorando el cálculo de dicho instituto.

El denominado SAC, se pagará en dos cuotas, en la última jornada laboral de los meses indicados, y una parte proporcional, cuando opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, conforme lo prevén los artículos 27 y 28 del EPCP (Ley 26.844).

En el régimen anterior, el sueldo anual complementario también se reconocía en el artículos 10 del Decreto Ley 326/56.

²⁵ Fernández Madrid, en López; Centeno y Fernández Madrid, *Ley de contrato de trabajo comentada*, cit., t. II, p. 535.

CAPITULO VI

6. MATERNIDAD Y MATRIMONIO - PROTECCIÓN.

a) Maternidad.

La Ley 26.844 se inserta en las nuevas tendencias respecto a la protección que se brinda al trabajo de mujeres.

Se afirma al respecto en la exposición de motivos de la ley: *El servicio doméstico es una ocupación feminizada en extremo, al punto de que, prácticamente, la totalidad de quienes desarrollan esta actividad son mujeres.*

Motivado en ello, la nueva ley incorpora la protección de la trabajadora en los casos de maternidad, en los artículos 39 a 41 del EPCP (Ley 26.844). Debiendo resaltar que ésta situación no era contemplada por la anterior normativa que regulaba la actividad.

Así, se legisla en el artículo 39 la prohibición de trabajar por un periodo de noventa días: cuarenta y cinco días anteriores al parto, y cuarenta y cinco días posteriores al mismo.

La trabajadora goza durante dicho periodo de las asignaciones que establezcan los sistemas de seguridad social, que le garantizarán la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al periodo de licencia legal.

Amén de la normativa específica prevista para el personal de casas particulares, el sistema de previsión social, creo lo que se conoce como Plan Nacer, reconociendo una asignación por embarazo para aquellas mujeres, que entre otras condiciones, se desempeñen como personal doméstico, perciba una suma de dinero igual o inferior al salario mínimo, vital y móvil, posea DNI o de ser

extranjera tener una residencia mínima de tres años en el país, y se encuentre inscrita en el Plan Nacer.²⁶

De esta forma, la beneficiaria, cobrará una suma de dinero mensual, no remunerativa, desde la semana 12 de gestación y hasta el nacimiento o interrupción del embarazo.

Por otra parte, y sumado a la protección económica que se reconoce al personal que presente las condiciones de embarazo, la mujer que se encuentre en dicho estado, goza del derecho a la estabilidad en el empleo.

Así lo prevé el artículo 40 y 41 de la normativa analizada (Ley 26.844), la cual pretende con dicha disposición, disuadir la extinción abusiva del contrato durante la situación de embarazo y puerperio de la mujer trabajadora, por parte del empleador.

De ésta forma, se establece como presunción, salvo prueba en contrario, que el despido dispuesto dentro del plazo de siete meses y medio, anteriores o posteriores a la fecha del parto, obedecen a razones de maternidad o embarazo.

A su vez, prevé una indemnización agravada en los casos que el despido obedeciera a razones de maternidad o matrimonio, la cual será equivalente a un año de remuneración que se acumulará a la prevista para el despido sin causa.

Igual derecho corre en la situación de interrupción de embarazo o de nacimiento sin vida.

Al igual que en la LCT (art. 177 – 2º párrafo LCT), se establece como recaudo que la trabajadora deberá comunicar al empleador fehacientemente su

²⁶ ALVAREZ CHAVEZ, Víctor Hugo, *Nuevo Régimen del Servicio Doméstico: Ley 26.844*, 1ª Ed. – Buenos Aires – García Alonso, 2013, P. 113/114

estado de gravidez por medio de un certificado médico en el que conste la fecha presunta de parto.-

Sin embargo, y evidenciando nuevamente omisiones y lagunas en la Ley 26.844, el legislador no hace referencia alguna respecto al tiempo para lactancia, que sí se encuentra regulado por la LCT en su art. 179, como tampoco incorpora al nuevo régimen una norma de similar tenor a la prevista en el Capítulo IV de la LCT sobre el estado de excedencia.-

b) Matrimonio.

En el caso del matrimonio, también la normativa prevé una presunción en el artículo 41 – Ley 26.844, conforme el cual, se considerará que el despido se debe a dicha causa, cuando el mismo se produjere dentro de los tres meses anteriores y seis meses posteriores al matrimonio, siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador.

Dicha disposición tuvo como antecedente legal la ley 12.383, sancionada en el año 1938, la cual dispuso en su momento, la nulidad de las reglamentaciones internas, pactos o convenios por los cuales los empleadores, empresas concesionarias de servicios públicos o sociedades civiles y comerciales de cualquier tipo, dispusieran para su personal el despido con motivo de las nupcias del trabajador.²⁷

CAPITULO VII

7. EL PERIODO DE PRUEBA.

²⁷ ALVAREZ CHAVEZ, Víctor Hugo, *Nuevo Régimen del Servicio Doméstico: Ley 26.844*, 1ª Ed. – Buenos Aires – García Alonso, 2013, P. 119.-

El denominado periodo de prueba, no es una modalidad contractual en absoluto, sino que frente al contrato de duración indeterminada, se denomina así al tramo inicial de los contratos de tiempo indeterminado, que tiene por objeto verificar si el trabajador reúne las condiciones para ocupar el puesto de trabajo para el que se lo contrató, plazo en el cual las partes pueden hacer denuncia del vínculo sin ninguna responsabilidad indemnizatoria, aunque sí con el deber de preavisar, lo que operativizará un resarcimiento sustitutivo en caso de omisión.²⁸

Lo que se debe destacar, es el carácter excepcional del plazo de prueba, dado que la regla es la indeterminación del plazo de duración del contrato de trabajo.

La ley 26.844 regula el periodo de prueba en su artículo 7, y lo distingue según la modalidad contractual.

Para el personal sin retiro, el periodo de prueba será por el término de treinta días de su vigencia.

Para el personal con retiro, el periodo de prueba será de quince días de trabajo, en tanto no supere los tres meses desde su comienzo.

Durante el periodo señalado las partes podrán extinguir el contrato de trabajo sin expresión de causa y sin derecho a indemnización alguna para la otra parte.

A su vez, la normativa incorpora una directiva clara para el empleador, prohibiéndole contratar a una misma empleada/o más de una vez utilizando el periodo de prueba, caso contrario el contrato se considerará por tiempo indeterminado.

²⁸ Ackerman (dir.); Tosca (coord.), *Tratado de derecho del trabajo*, t. II, p. 248

El viejo Decreto Ley N° 326/56 establecía que a partir de los 90 días de iniciado el contrato de trabajo, éste no podía ser disuelto por voluntad de ninguna de las partes sin previo aviso.

De ésta forma regulaba un periodo de prueba de 90 días, sin distinguir entre la modalidad con retiro o sin retiro dentro del personal de casas particulares.

El Decreto Reglamentario de la ley 26.844, agrega como novedad, que el empleador perderá la facultad de valerse del periodo de prueba cuando no registrare la relación laboral.

CAPITULO VIII

8. EL PREAVISO.

El autor Justo López, definió al instituto del preaviso, como el deber de efectuar una denuncia de vigencia no inmediata, sino ulterior, postergada en el tiempo.²⁹

El autor expone que el deber de preavisar es el deber de efectuar la denuncia con vigencia diferida, sujeta a esa modalidad de los negocios jurídicos que hace que sus cláusulas tengan vigencia después de un tiempo: plazo. Denuncia, entendida en éste contexto como la declaración unilateral de voluntad con la cual se pone fin a una relación jurídica cuya duración depende pues de la voluntad del que declara.

²⁹ LÓPEZ, Justo, en LÓPEZ, CENTENO y FERNÁNDEZ MADRID, *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*, 2da. Ed. act., 1987, p. 1130.

Consiste así, en anotar a la contraparte con alguna antelación, de la decisión tomada en forma unilateral y voluntaria, de romper el contrato, como cristalización legal del deber de actuar de buena fe.

La norma impone su otorgamiento a la parte que decida la ruptura del vínculo.

Como señala DEVEALI³⁰, la función del preaviso consiste en evitar que un contratante pueda ser privado abruptamente de una prestación que, razonablemente, consideraba destinada a continuar, ofreciéndole la posibilidad de encontrar otra prestación equivalente.

La SCJBA en autos: “*MARTINEZ, Hugo c/ Celulosa Argentina S.A.*” del 21-9-82, lo ha definido con precisión, al indicar que consiste en una obligación que la ley impone en forma recíproca a ambas partes de contrato y tiende, en lo fundamental, a prevenir la ruptura intempestiva del vínculo, y con el objeto de que el trabajador no se vea privado bruscamente de su puesto con las consiguientes repercusiones alimentarias, y de que el empleador pueda cubrir la ausencia de aquél en orden a las necesidades productivas y organizativas de la empresa, limitándose así, el daño que la resolución unilateral del contrato por uno de los contratantes pueda producir en el otro.³¹

8.1 DEBER DE PREAVISAR – PLAZOS.

La ley 26.844 prevé en su artículo 42 la obligación de las partes de otorgar preaviso en los casos de extinción de contrato de trabajo.

³⁰ DEVEALI, Mario, *Naturaleza del preaviso y de la indemnización correspondiente*, en D.T. 1947-577.-

³¹ SCJBA, 21-9-82, “*Martínez, Hugo c/ Celulosa Argentina S.A.*”, en D.T. 1983-374.

Respecto a los plazos, la normativa establece que el preaviso deberá otorgarse con la siguiente anticipación:

- Por el/la empleado/a: diez días de anticipación.

- Por el/la empleador/a: diez días de anticipación cuando la antigüedad del dependiente en el trabajo fuere menor a un año, y de treinta días, cuando dicha antigüedad fuese superior.

Para el caso de que el contrato se disuelva por la voluntad de una de las partes sin aviso previo, la parte que incumpla ésta directiva, deberá indemnizar a la otra, por una suma, que se adicionará a la que corresponda a la empleada/o por su antigüedad en el empleo.

La Ley 26.844 extiende el plazo de preaviso frente a situaciones de despido, en comparación con el anterior Decreto-Ley que regulaba la actividad, y determinaba un plazo de cinco días de anticipación si la antigüedad del empleado fuera inferior a dos años y diez cuando fuere mayor.

Respecto al plazo faltante, en el EPCP (Ley 26.844) no se estableció si el trabajador puede renunciar al plazo faltante o si puede ser eximido por el empleador de prestar servicios en ese plazo.

En principio, sostiene Raúl Horacio OJEDA, que no se vislumbran incompatibilidades para la aplicación de ambos supuestos, con el régimen normativo instituido.³²

8.2. INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA DE PREAVISO.

³² OJEDA, Raúl Horacio, *Estatuto para Personal de Casas Particulares*, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2013, P. 176/177.-

Conforme lo regulado en el artículo 43 de la ley 26.844, cuando el empleador omitiere el preaviso o lo otorgue en forma insuficiente, deberá abonar una indemnización equivalente a la remuneración que hubiere debido abonar durante el plazo de preaviso que correspondía, conforme la antigüedad del personal despedido.

Es de destacar que la norma no hace mención a la omisión por parte de la empleada/o, y sus consecuencias posibles.

Al deber de preavisar no corresponde un crédito, el crédito como derecho a una indemnización nace como violación de un deber.³³

De ésta forma, la ley pone a cargo del contratante que omite preavisar la extinción del contrato de trabajo, el pago de una atribución patrimonial cuyo monto es equivalente a la remuneración que debió percibir el prestador de servicios durante el término del preaviso, de tal modo que los valores dinerarios que expresan una y otra tienen la misma entidad, son idénticos, son equivalentes, son recíprocamente intercambiables, satisfacen el mismo interés y tienen la misma función económico-social.

8.3. INTEGRACIÓN MES DE DESPIDO.

El artículo 44 de la ley 26.844 establece que en los casos en que el/la empleador/a dispusiere el despido sin preaviso y el mismo no coincidiese con el último día del mes, deberá abonar una indemnización equivalente a los salarios

³³ LÓPEZ, en LÓPEZ, CENTENO y FERNÁNDEZ MADRID, *Ley de Contrato de Trabajo comentada* cit., p. 1131.

que hubiere debido pagar hasta la finalización del mes en que se produjo el despido.

Puede reiterarse, conforme lo ha sostenido la CNAT – sala IV en autos: *“FERNANDEZ GONZALEZ, Tomás y otros c/ SASETRU S.A.”* que: *“el rubro integración mes de despido sigue igual suerte que la indemnización sustitutiva de preaviso, ya que el primero forma parte del segundo y no es una indemnización distinta.”*³⁴ Por lo tanto, procederá la integración del mes de despido como accesorio de la indemnización sustitutiva de preaviso.

En cuanto a su base de cálculo, por ser su accesorio y tener igual naturaleza jurídica, habrá de estarse a la misma que se utilice para liquidar la indemnización sustitutiva de preaviso.

8.4. DEBERES DURANTE LA VIGENCIA DEL PREAVISO.

- Licencia para buscar empleo: El artículo 45 de la ley 26.844 prevé para el personal sin retiro, durante el periodo de preaviso una licencia de diez horas semanales remuneradas para buscar nueva ocupación.

Esta licencia se otorgará conforme lo convengan las partes y de modo que mejor se compadezcan con lo esencial de las tareas a desarrollarse.

Dicha licencia ya había sido prevista por el Decreto Ley 326/56.

- Obligaciones subsistentes: Si bien la ley 26.844 no contiene una norma similar al artículo 238 de la LCT, el cual establece que durante el transcurso del preaviso subsistirán todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo, se

³⁴ CNAT, sala IV, 31-10-83, “Fernández González, Tomás y otros c/ Sasetru S.A.”, D.T. 1984-A-177.-

entiende sin embargo, que es una derivación lógica y razonable del principio de buena fe, por lo cual resulta aplicable al EPCP (Ley 26.844)³⁵.-

- Contingencias durante la vigencia: Tampoco se establece ninguna disposición relativa a que ocurriría si existiera alguna circunstancia que impidiera a la trabajadora/or, prestar servicios durante el preaviso, respecto de lo cual se entiende compatible y aplicable al EPCP (Ley 26.844) lo reglado por el artículo 239 de la LCT.

CAPÍTULO IX

9. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

La extinción del contrato de trabajo se encuentra prevista en el artículo 46 de la ley 26.844, el que contiene los siguientes supuestos:

- a) Por mutuo acuerdo de las partes;
- b) Por renuncia del dependiente;
- c) Por muerte de la empleada/o;
- d) Por jubilación de la empleada/o;
- e) Por muerte del empleador;
- f) Por muerte de la persona a la que se asiste;
- 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;

³⁵ OJEDA, Raúl Horacio, *Estatuto para Personal de Casas Particulares*, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2013, P. 180.-

- i) Por abandono de trabajo;
- j) Por incapacidad permanente y definitiva de la trabajadora/o.

De ésta forma la ley 26.844 regula minuciosamente las causales de disolución del contrato laboral.

El nuevo régimen también es puntilloso en lo que respecta a los derechos que se generan a favor de las partes en cada supuesto, especialmente de la trabajadora o de sus familiares.

- a) Extinción por mutuo acuerdo de las partes.

La mera enunciación del instituto arroja una idea acabada, en cuanto significa el acto jurídico bilateral mediante el cual las partes extinguen la relación de trabajo.³⁶

En éste caso rige el principio de la voluntad concurrente de las partes, las cuales pueden extinguir el contrato de trabajo en cualquier momento por un acuerdo entre ellas.

Ello es una consecuencia lógica del principio de libertad contractual.

La extinción por mutuo acuerdo, es un acto jurídico voluntario, lícito, bilateral, inmotivado, y en principio, gratuito y formal, que tiene por finalidad extinguir el contrato de trabajo por decisión de ambas partes.³⁷

La normativa exige ciertos requisitos materiales, a efectos de asegurar, al menos desde lo formal, que el acuerdo cuenta con la conformidad del trabajador, por lo cual exige:

³⁶ SCOTTI, Héctor Jorge, *Extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo*, en *Revista de Derecho Laboral*, N° 2000-1, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, Ps. 45 y ss.

³⁷ OJEDA, Raúl Horacio, *Estatuto para Personal de Casas Particulares*, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2013, P. 207.-

- Que el acuerdo se formalice ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo: se debe destacar que, a diferencia de lo dispuesto por el artículo 241 de la LCT, la ley 26.844 excluye la posibilidad de formalizar el acuerdo mediante escritura pública, de manera de evitar que los empleadores aprovecharan ésta formalidad en abuso del dependiente.

- Que en dicho acto, este presente personalmente el trabajador/a: surge de la lógica del acto formal, el cual no podrá realizarse sin su presencia, bajo pena de nulidad.

Las partes pueden solicitar la homologación del acuerdo arribado, pero éste no es un requisito necesario para darle efectos extintivos y liberatorios a dicho acuerdo.

Si bien en principio, se trata de un acto formal, como toda regla contiene excepciones.

En éste caso la excepción está prevista en la misma norma, la cual dispone que se considera igualmente que la relación ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultase del comportamiento concluyente y recíproco de las mismas, que se traduzca en abandono de la relación.

De presentarse dicha situación deberá ser analizada restrictivamente, dado que la misma normativa plantea la excepción en términos muy rigurosos.

La extinción del vínculo en dichos términos excluye toda responsabilidad indemnizatoria que pueda derivarse de la ruptura del vínculo. Salvo, claro está, que las partes pacten lo contrario, lo que no invalida la rescisión ni lo acordado, hasta tanto no se demuestre algún vicio de la voluntad.

b) Extinción por renuncia del trabajador:

La renuncia es un acto de voluntad unilateral del trabajador por el cual disuelve el contrato de trabajo sin necesidad de la aceptación del empleador para su perfeccionamiento.

Esta renuncia debe ser una manifestación de voluntad libre, no debe presentar vicios ni encubrir otra forma de extinción del contrato de trabajo.

La renuncia al empleo es un acto jurídico voluntario, lícito, unilateral, recepticio, inmotivado, gratuito y formal, que tiene por finalidad extinguir el contrato de trabajo por decisión del trabajador.³⁸

La ley 26.844 en su artículo 46 inc. b) incluye como supuesto de la extinción del contrato de trabajo, la renuncia del trabajador, estableciendo ciertos requisitos materiales, propios del régimen general, a saber:

- La renuncia debe formalizarse mediante telegrama o carta documento dirigida personalmente por el trabajador/a a su empleador o por manifestación personal ante la autoridad administrativa o judicial del trabajo.

- Que en dicha circunstancia, al efectuar el despacho, esté presente personalmente el trabajador y justifique su identidad.

Respecto a la posibilidad de notificar la renuncia por medio de acta notarial, esta posibilidad ha sido excluida en la enunciación del artículo 46 inc. b) del EPCP (Ley 26.844).

c) Extinción por muerte del empleado:

³⁸ OJEDA, Raúl Horacio, *Estatuto para Personal de Casas Particulares*, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2013, P. 215.-

La muerte del trabajador es una causal de extinción automática de la relación de trabajo, que se produce frente a la imposibilidad de su cumplimiento, atento la desaparición de una de las partes que integran el contrato de trabajo.³⁹

El objeto del contrato es la prestación de un actividad personal e infungible, lo que implica decir que el contrato es intransferible, teniendo en cuenta que las condiciones personales del trabajador han sido determinantes para la contratación.

El artículo 46 inc. c) de la ley 26.844, prevé el derecho a una indemnización en caso de muerte del trabajador, en cabeza de sus causahabientes, en el orden y prelación determinados por el régimen previsional vigente.

Según la legislación vigente, artículos 53 y 54 de la ley 24.241, los beneficiarios con derecho a la indemnización prevista son:

1) la viuda, el viudo, la/el conviviente, siempre que hubiere estado incapacitado y a cargo de la trabajadora/or fallecida/o.

2) en concurrencia en ambos casos con los hijos e hijas solteras hasta los 18 años de edad y las hijas mayores, viudas, divorciadas o separadas en las condiciones que indica la ley previsional, y los nietos, padres y hermanos también en determinados casos.

Respecto de la indemnización que la misma normativa prevé, se determina que será igual al 50% de la indemnización establecida en el artículo 48 de la Ley 26.844 (indemnización por antigüedad – un mes de sueldo por cada año de servicio).-

³⁹ ALVAREZ CHAVEZ, Víctor Hugo, *Nuevo Régimen del Servicio Doméstico: Ley 26.844*, 1ª Ed. – Buenos Aires – García Alonso, 2013, P. 148.-

Este monto es independiente de la indemnización que se le reconozca a los causahabientes en función de otros regímenes normativos, en razón de la muerte de la empleada/o.

d) Extinción por jubilación del dependiente:

Respecto a la extinción del contrato de trabajo por jubilación del dependiente, la ley 26.844 en su artículo 46 inc. d) es taxativa al prever que para el caso se aplicará lo dispuesto en el régimen general, es decir lo estipulado por los artículos 252 y 253 de la ley de contrato de trabajo 20.744.

El sistema legal nacional ha tenido en miras que cuando el trabajador sufra la contingencia de vejez (que en la ley 24.241 se presume alcanzada a los 60 años por las mujeres y a los 65 por los hombres) y reúna los años de aportes para acceder a una Prestación Básica Universal (30 años de aportes), más allá de su derecho a jubilarse, el empleador pueda dar por concluido el contrato sin costos indemnizatorios.

Para dar operatividad a dicha facultad que la ley otorga al empleador, el mismo tendrá las siguientes obligaciones:

- Intimar al trabajador para que inicie los trámites necesarios para obtener la prestación de jubilación ordinaria;

- Extender la certificación de servicios, aportes y remuneraciones (artículo 80 LCT) la que resulta necesaria para la iniciación del trámite previsional;

- No extinguir la relación de trabajo hasta la obtención por el trabajador del beneficio provisional o hasta el vencimiento del plazo de un año a contar desde que el trabajador fue intimado a fin de que inicie el correspondiente trámite jubilatorio.

Una vez que el beneficio es concedido, conforme lo prevé el artículo 252 de la LCT, o vencido el plazo de un año desde la intimación, el contrato de trabajo quedará extinguido sin obligación para el empleador de pago de indemnización alguna.

e) Extinción por muerte del empleador:

La ley 26.844 en el artículo 46 inciso e), prevé que se extinguirá el contrato de trabajo por muerte del empleador, cuando las condiciones personales o legales de la empleadora/or sean la causa determinante de la relación laboral y sin la cual no se puede continuar con el vínculo.

Como se puede ver, ésta causal es válida si el empleador es una persona física.

En caso de muerte del empleador, el personal de casas particulares, tendrá derecho a percibir el 50% de la indemnización prevista en el artículo 48 de la Ley 26.844 (indemnización por antigüedad).

Si la relación laboral continúa en beneficio de los familiares, convivientes o parientes del causante por un lapso mayor a treinta días corridos desde la muerte de éste, se entenderá que el contrato de trabajo constituye una continuación del precedente.

En éste periodo previsto (30 días), los familiares, convivientes o parientes del causante podrán manifestar si desean que la relación continúe a su cargo.

Si la relación continúa bajo responsabilidad de los mencionados, se computará a todos los efectos legales la antigüedad adquirida en la prestación de servicio preexistente y las condiciones de trabajo que lo regían.

En el caso que se decida la no continuación del contrato de trabajo, la extinción genera una indemnización a favor del dependiente.

Respecto de ésta indemnización, no se podrá responsabilizar en forma personal a los herederos del empleador, dado que toda herencia se presume aceptada con beneficio de inventario, por lo cual, los herederos deberán responder en el carácter de sucesores del difunto y en los límites del acervo hereditario. Lo mismo es aplicable a los legatarios, respecto de la proporción del legado recibido. Así lo ha entendido la CNAT, Sala I, 16-6-95 en autos: "*BONA, María E. y otro c/ PIRES, Daniel R. y otro*", y la Sala V, 6-11-96, en autos: "*MONTES, Lorenzo c/ VENTURE, Jorge s/ Sucesión y Otro s/ Despido*".⁴⁰

f) Extinción por muerte de la persona a la que se asiste:

El artículo 46 inciso f) de la ley 26.844 prevé que se extinguirá el contrato de trabajo, por fallecimiento de la persona cuya asistencia personal o acompañamiento fue objeto del contrato laboral.

Para tal caso es de aplicación lo dispuesto por el inciso e) para el caso de muerte del empleador, aunque debe aclararse que en éste caso no necesariamente la persona cuidada era el empleador, pero se agota el objeto del contrato.

g) Extinción sin causa por el empleador:

Atento primar en nuestro régimen, el sistema de estabilidad relativa impropia, no está vedado al empleador disponer la disolución del contrato sin

⁴⁰ OJEDA, Raúl Horacio, *Estatuto para Personal de Casas Particulares*, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2013, P. 248.-

causa, aunque sea arbitrario; por lo tanto, es eficaz para producir efectos resolutorios del contrato de trabajo, dando lugar a indemnizaciones a favor del dependiente, que penan el distracto.

Ya existía una protección contra el despido arbitrario de los trabajadores domésticos, prevista en términos misérrimos en el decreto ley 316/56, hasta que mediante la ley 26.844 se igualan los derechos indemnizatorios para todo el empleo privado, con excepción de la industria de la construcción.

El artículo 46 inciso g) de la ley 26.844 establece como una de las causas de extinción, el despido dispuesto por el empleador sin expresión de causa o injustificado.

En éste caso la trabajadora/or será acreedora/or de la indemnización determinada en el artículo 48 de la misma ley 26.844.-

La reparación pecuniaria prevista por el artículo citado, constituye la sanción del acto ilícito que ha cometido el empleador al violar el derecho a conservar el empleo en situaciones normales.

Dentro del régimen de estabilidad impropia existen también ciertas situaciones que han merecido una tutela mayor, debido a que el régimen común que prevé el artículo 48 del EPCP (Ley 26.844), no cubre adecuadamente el daño producido por el despido cuando existe un bien jurídicamente protegido mayor.

De ésta forma el legislador ha decidido agravar la sanción de los despidos injustificados que se produzcan en ciertas circunstancias especiales, siempre teniendo en cuenta la doble finalidad de la indemnización que se impone:

- Intentar persuadir al empleador de no adoptar una conducta rescisoria.

- Luego obligar su reparación si esa persuasión no fue efectiva.⁴¹

Dentro de las situaciones especialmente protegidas, se instituyen:

- Despido por maternidad.
- Despido por matrimonio.
- Despido al trabajador con tutela gremial.
- Despido al trabajador no registrado.

Respecto de la indemnización como régimen general prevista en el artículo 48 de la ley 26.844, dicha norma establece que se deberá abonar en los casos mencionados, una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, debiendo tomarse 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.

Dicha indemnización, no podrá ser menor a un mes de sueldo.

De esta forma, la indemnización para el caso de despido sin causa, se determinará en función al sueldo percibido y a la antigüedad en el empleo del dependiente, tomando como base la remuneración normal y habitual, por lo cual no se tendrá en consideración para su cálculo, si en un determinado mes se percibe una gratificación especial o la correspondiente anual.

h) Extinción por despido con causa directo o indirecto:

El artículo 46 inciso h) de la ley 26.844 prevé la denuncia del contrato de trabajo con invocación de justa causa, sea por el dependiente, sea por la parte

⁴¹ OJEDA, Raúl Horacio, *Estatuto para Personal de Casas Particulares*, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2013, P. 253.-

empleadora, en los casos de inobservancia de las obligaciones propias del contrato de trabajo, que configuren injuria grave.

La injuria laboral se define como todo acto u omisión de una de las partes del contrato de trabajo, que afecta intereses legítimos de la otra.⁴²

Ackerman y De Virgiliis la definen como el acto u omisión contrario a derecho que importe una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable a una de las partes, que lesione el vínculo contractual.⁴³

De acuerdo a las definiciones citadas, el término injuria, encierra todo incumplimiento, sea a través de un acto, acción u omisión, realizado por una de las partes, sin derecho y en perjuicio de otra parte de la relación laboral.

Es importante destacar que, no hay injuria sin daño contractual, aunque no todo daño contractual puede calificarse como injuria, dependerá que se torne imposible la prosecución del vínculo laboral y que no haya otra reparación disponible que la ruptura.

La denuncia del contrato de trabajo, es el acto unilateral y recepticio por el cual una de las partes pone fin a la relación de trabajo.⁴⁴

Cuando la denuncia del contrato esta fundada en incumplimientos graves de la contraparte contractual, lo eximirá totalmente al empleador del pago de la indemnización por antigüedad, en el despido directo, o por el contrario, lo hará deudor de las mismas, en el despido indirecto.

i) Extinción por abandono de trabajo:

⁴² ALVAREZ CHAVEZ, Víctor Hugo, *Nuevo Régimen del Servicio Doméstico: Ley 26.844*, 1ª Ed. – Buenos Aires – García Alonso, 2013, P. 176.-

⁴³ Mario Ackerman y Miguel A. de Virgiliis, *Configuración de la injuria laboral*, LT, XXX-681.

⁴⁴ OJEDA, Raúl Horacio, *Estatuto para Personal de Casas Particulares*, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2013, P. 256.-

Abandono de trabajo, es la no concurrencia del dependiente al lugar de trabajo, para la debida ejecución de sus prestaciones, determinada por la sola omisión y en la objetividad del incumplimiento, sin ser necesaria la prueba de una íntima intención, lo que es prácticamente imposible.⁴⁵

El artículo 46 inciso i) de la ley 26.844 prevé como causal de extinción del contrato, el abandono de trabajo, entendido como acto de incumplimiento del dependiente.

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 de cada caso, pero que en principio, no debe ser menor de 48 horas.

Del análisis del artículo citado, se deduce que el instituto del abandono de trabajo aplicable a las empleadas de casas particulares participa de las mismas características que establece el régimen general de la LCT:

- Como acto de incumplimiento de la empleada/o, se configurará previa constitución en mora por medio de una intimación realizada fehacientemente, a que se reintegre al trabajo.

- El plazo de la intimación, no podrá ser menor a dos días hábiles.

j) Extinción por incapacitación permanente y definitiva:

El artículo 46 inciso j) de la ley 26.844 hace referencia a la extinción del contrato de trabajo por incapacitación permanente y definitiva del trabajador/a.

Es taxativa la norma, sin dejar lugar a dudas, que cuando el despido obedece a la incapacidad física o mental para cumplir con su obligación laboral, y

⁴⁵ CNTrab., Sala V, 30/4/69, "Sole c/ Ford".

fuese sobreviniente a la iniciación de sus labores, tal situación estará regulada por el artículo 212 de la LCT.

Al respecto, el artículo 212 de la LCT dice: *“vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras tareas que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración”*.

Si el empleador no pudiere dar cumplimiento a ésta obligación por causa que no le fuere imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de la LCT (50% de la indemnización prevista en el artículo 48 del EPCP – Ley 26.844).

Si estando en condiciones de hacerlo, no le asignare tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle una indemnización igual a la establecida en el artículo 245 de la LCT (indemnización prevista en el artículo 48 del EPCP – Ley 26.844).

Cuando de la enfermedad o accidente se derivara incapacidad absoluta para el trabajador, el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la expresada en el artículo 245 de la LCT (indemnización prevista en el artículo 48 del EPCP – Ley 26.844).

Raúl Horacio OJEDA, considera muy improbable poder otorgar tareas livianas o acordes con el ámbito de la casa particular, por lo que se prevé que las

situaciones terminen resolviéndose por la vía del pago de una indemnización de las previstas en el artículo 48 del EPCP – Ley 26.844.⁴⁶

Destaca Víctor Hugo ALVAREZ CHAVEZ que, la imposibilidad de cumplimiento del débito laboral que proviene de la incapacidad psicofísica del trabajador, debe resultar ajena a la voluntad de las partes. Ello determinará el eventual pago de ciertas prestaciones dinerarias por parte del empleador.⁴⁷

Así, sostiene el autor, no es procedente el pago de la indemnización cuando el hecho resulta consecuencia directa de la propia culpa del trabajador.

Por lo demás, la extinción de la relación contractual, determina el cese de las obligaciones salariales a cargo del empleador, cualquiera haya sido la razonabilidad del acto.

CAPÍTULO X

10. DEBER DE REGISTRACIÓN.

En el derecho del trabajo rige el principio de informalidad, en virtud del cual, el incumplimiento de las formalidades que la normativa establece, no afecta la validez del contrato.⁴⁸

Sin embargo, ello no significa que el contrato de trabajo no tenga formalidades, que las mismas carezcan de importancia o que los incumplimientos de las formalidades impuestas no tengan consecuencia jurídica alguna.

⁴⁶ OJEDA, Raúl Horacio, *Estatuto para Personal de Casas Particulares*, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2013, P. 292.-

⁴⁷ ALVAREZ CHAVEZ, Víctor Hugo, *Nuevo Régimen del Servicio Doméstico: Ley 26.844*, 1ª Ed. – Buenos Aires – García Alonso, 2013, P. 192.-

⁴⁸ OJEDA, Raúl Horacio, *Estatuto para Personal de Casas Particulares*, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2013, P. 323.-

El deber de registración, es considerado por el autor Raúl Horacio OJEDA como la máxima expresión de la importancia que tiene el cumplimiento de las formalidades durante la relación laboral.

Respecto al deber de registración, si bien el trabajador no registrado es quien sufre las consecuencias inmediatas, ya que su tiempo de servicio no será computado al momento de obtener su jubilación, además de no contar con cobertura social, ni percibir el pago de asignaciones familiares que le correspondan, no es el único perjudicado por dicho incumplimiento.

También los sindicatos y obras sociales se ven privados de aportes que debieran percibir, e incluso los jubilados, se ven afectados, al no ver incrementados sus haberes por falta de fondos.

Por ello debe verse al instituto de la registración, no como un asunto fiscal, sino como una verdadera institución del Derecho del Trabajo, establecida en protección de los derechos de los trabajadores.

En la Ley 26.844, el registro se lleva a cabo con menos formalidades que en el empleo de comercio, industria o servicios, sin embargo, sigue el modelo de triple dimensión:

a) Recibo de sueldo con las formalidades de ley:

Es de destacar que en el empleo de comercio, industria y servicios, este recibo tiene que contar con un respaldo en el libro del artículo 52 de la LCT, que no se le exige al empleador de casas particulares.

b) Registro privado – libreta de trabajo:

El artículo 16 de la Ley 26.844 establece que todas las empleadas/os comprendidas en el régimen que estatuye la ley 26.844, 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 el acceso pleno a los derechos consagrados por dicha ley.

Es un documento que además de dar fe de salud, podrá incluir toda la información que consideren relevante.

c) Registro público – AFIP:

El artículo 17 de la Ley 26.844, crea un Sistema de Registro Simplificado de las relaciones de trabajo de casas particulares.

10.1. REGISTRACIÓN DEFICIENTE.

La situación de registración deficiente se encuentra tipificada en el artículo 50 de la ley 26.844.

Dicha registración es deficiente, según indica la normativa, cuando el empleador omite inscribir a su trabajador, o cuando consigna en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real, o una remuneración menor que la percibida por el trabajador.

Frente a dichos supuestos se configura una evasión fiscal, que justifica su sanción.

Debe tenerse en cuenta que el Estatuto de Trabajo Doméstico regulado por la norma 326/56, no estaba incluido en las diversas leyes creadas para alentar a los trabajadores a participar en la lucha contra el trabajo no registrado.

Ahora la ley 26.844, excluye al personal de casas particulares, de las previsiones de las leyes 24.013, 25.323 y 25.345, y establece una sanción similar

a la prevista en el artículo 1° de la ley 25.323 al duplicar la indemnización por antigüedad si el contrato no estuviera registrado o lo estuviere de modo deficiente.

La normativa citada no ha puesto otra condición para la operatividad de dicha indemnización, que la de estar total o parcialmente sin registro al momento del despido, razón por la cual no habrá de exigirse intimación alguna previo a su reclamo.

10.2 REGULARIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

El artículo 73° del nuevo régimen especial de contrato de trabajo para personal de casas particulares (Ley 26.844) hace referencia al "agravamiento indemnizatorio" para quien no tenga a su personal debidamente registrado.

Textualmente dice: "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".

De ésta forma, la nueva ley establece entonces un régimen de multas específico.

Debe tenerse presente que las normas que establecen el agravamiento de indemnizaciones y multas, por relaciones laborales no registradas, son las leyes 24.013 y 25.323, que se aplican a los trabajadores que están dentro de la ley de contrato de trabajo y las trabajadoras domésticas estaban excluidas de la aplicación de esta ley, por lo que muchas dependientes, antes de la sanción de la

nueva normativa, no estaban regularizadas sin tener ello demasiadas consecuencias.

Es de destacar que, impulsados por la nueva Ley 26.844 que regula este tipo de trabajo, y buscando fomentar la regularización laboral de los trabajadores de casa particulares, la Provincia de Buenos Aires, a lanzado el **Programa de Regularización del Personal de Casas Particulares “Empecemos Por Casa”**.

De ésta forma, por muy bajo costo y a través de un trámite muy sencillo, el empleador podrá registrar a su trabajador, cumple con la nueva ley y queda protegido legalmente ante cualquier caso de conflicto laboral futuro.

El empleador que registra a su trabajador, en primer lugar, puede continuar contando con el servicio de confianza que le brinda la trabajador, accediendo el mismo al beneficio de deducción de ganancias por dicha registración.

CAPITULO XI

11. DECRETO REGLAMENTARIO N° 467/14.

En fecha 16/04/2014, se publicó en el Boletín Oficial, el Decreto N° 467/2014, que aprueba la reglamentación de la Ley N° 26.844 sobre Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.

En éste Decreto, entre las previsiones a destacar, encontramos las siguientes:

- Servicio de Conciliación Obligatoria:

Crea el Servicio de Conciliación Obligatoria para el Personal de Casas Particulares (SECOPECP).

Establece en su artículo 53 - Decreto N° 467/2014, una instancia conciliatoria previa, para lo cual el reclamante deberá presentar ante el Servicio de Conciliación Obligatoria, el formulario de iniciación de reclamo junto con el escrito de demanda con tantas copias como requeridos haya.

- Trabajo de Adolescentes:

Reglamenta en su artículo 10 - Decreto N° 467/2014, el trabajo de adolescentes menores de 18 años, contrato que deberá celebrarse por escrito, registrarse ante la autoridad administrativa de trabajo y contar con la autorización de trabajo de los padres, responsables o tutores del adolescente cuando conviviere con ellos bajo su dependencia.

Asimismo el empleador, desde su inicio y cada doce meses, debe requerir al adolescente la presentación del certificado que acredite su aptitud física para las tareas a desempeñar.

De no presentarse éste último requisito ante la autoridad administrativa laboral, se considerará el contrato registrado deficientemente.

Igual sanción rige para el caso de falta de presentación del certificado de escolaridad, cuando el adolescente no hubiere culminado el periodo de educación que la ley considera obligatorio.

- Pago bancarizado:

Dispone también la reglamentación, en su artículo 21 - Decreto N° 467/2014, la obligación de la apertura de cuenta sueldo para la percepción de los haberes, cuando se trate de personal que preste servicios durante 32 horas o más semanales para el mismo empleador.

Esta posibilidad es opcional para el personal que cumpla un horario inferior.

Sin embargo, estará siempre sujeto al arbitrio y a la fluctuante preferencia del empleado, quien variablemente contará con el derecho de exigir se le abone en efectivo.

Si bien la regla establece la obligatoriedad patronal de bancarizar todo pago del personal incluido en la fracción horaria mencionada, lo evidentemente cierto es que imperará la opción del dependiente de reclamar el pago en efectivo de sus remuneraciones.

- Goce de vacaciones:

Reglamenta las vacaciones respecto del personal con retiro que no llegue a totalizar el tiempo de trabajo que prevé la ley, estableciendo el goce de un descanso anual remunerado, conforme a las siguientes pautas:

- Entre 4 y 7 semanas de trabajo: 1 día.
- Entre 8 y 11 semanas de trabajo: 2 días corridos.
- Entre 12 y 15 semanas de trabajo: 3 días corridos.
- Entre 16 y 19 semanas de trabajo: 4 días corridos.
- Más de 20 semanas de trabajo: 5 días corridos.

- Reparación y Prevención de Riesgos del Trabajo:

A partir del artículo 74 - Decreto N° 467/2014, reglamenta lo concerniente a la reparación y prevención de riesgos del trabajo.

Determina como obligación del empleador de casas particulares el tomar cobertura con la ART que libremente elija, siempre que se encuentre autorizada para brindar protección en la jurisdicción que corresponda al domicilio de aquel.

Dispone que ésta obligación no entrará en vigencia hasta tanto la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, la Superintendencia de Seguros de la Nación y la Administración Federal de Ingresos Brutos, no dicten la normativa

necesaria para adecuar el sistema establecido a las características de la actividad que se incorpora.

De ésta forma queda zanjado el tema con respecto a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, ya que antes del dictado de la presente norma, las ART no aseguraban a este universo de trabajadores.

Amén de la equiparación de derechos de todos los trabajadores, que como objetivo final ha tenido la ley 26.844 y su Decreto Reglamentario, respecto de éste último no puede dejar de mencionarse que una ley que contiene un total de 76 artículos no se sistematiza con el ligero tratamiento de apenas 16 de ellos.

Sumado a que, de los 16 “reglamentados”, unos pocos se limitan a redundar y/o bien a remitir a las tradicionales previsiones de la Ley de Contrato de Trabajo (20.744), y otros tantos aparejan más dudas que certezas, generando aún, luego de sus sanción, vacíos legales que inquietan y preocupan a los sectores involucrados.

CONCLUSIÓN:

Mediante aprobación final por la Cámara de Diputados, el 13 de marzo de 2013 se sancionó el nuevo “Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares” Ley 26.844, publicada en el Boletín Oficial el día 12 de abril de 2013.

El estatuto ha evolucionado conceptual y semánticamente, si tenemos en cuenta que el liberal Código Civil les daba el nombre de “criados de servicio” (art. 4035 inc. 5º) y “sirvientes” (art. 2953); la norma de facto Decreto 326/56 llamó a la actividad “Servicio doméstico”, y en el nuevo régimen estatuido por la Ley 26.844, se los denomina “Personal de Casas Particulares”.-

Así, de considerarlas “servicio”, denominación anclada en la condición servil, se pasó a llamarlas “personal de casas particulares”, quitándole toda carga peyorativa y sin diferencias respecto de cualquier otro personal.-

Es elocuente desde el cambio de título que el contenido de la norma es superior en derechos, en comparación con el régimen derogado.-

La nueva normativa asegura a las empleadas/os domésticas/os similares derechos y obligaciones a los previstos para los trabajadores formales del sector privado, regulados por la ley de contrato de trabajo 20.744 y sus modificatorias, sin dejar de contemplar particularidades propias de la actividad.

Así, respecto a los derechos de los trabajadores, modifica el régimen indemnizatorio, de licencias, de enfermedades y accidentes inculpables (figura que no existía en la antigua normativa), otorga protección a la maternidad (que insólitamente se encontraba sin regulación) y matrimonio, asimilándolos en parte a lo que regula la Ley de Contrato de Trabajo.

Si bien la Ley de Contrato de Trabajo excluye expresamente al personal doméstico de su ámbito de aplicación, la Ley 26844 modificó el Artículo 2° inciso b) de la ley 20.744, estableciendo su nueva redacción en el artículo 72, que expresa que el personal de casas particulares queda excluido del régimen de la LCT, *“...sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico o cuando así lo disponga expresamente”*.

Asimismo en el segundo párrafo del artículo 1° de la Ley 26844 se expresa *“Resulta 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”*.

Por lo expuesto, a todas aquellas cuestiones que no estén reguladas por la nueva ley 26844, se aplicará la Ley de Contrato de Trabajo, o dicho a la inversa, se aplica la Ley de Contrato de Trabajo, en todo aquello que resulte compatibles con la modalidad de la prestación, salvo aquellas cuestiones que estén expresamente reguladas por el nuevo régimen. Es una disposición de avanzada en lo pertinente al derecho del trabajo.

Ésta nueva ley, más allá del reconocimiento de derechos de éste colectivo, que se veía marginado, acompañando, con la sanción del nuevo régimen, un incipiente cambio cultural en el que se pregona la inclusión y la protección de los sectores postergados; viene a su vez a saldar una deuda con éste grupo de trabajadores, quienes contaban con una cobertura mínima, precarizada, concebida en otra realidad económica y sociocultural.

Se reivindica y da vigencia, con el cambio normativo, a la Constitución Nacional, fundamentalmente a sus artículos 16 y 14 bis, así como a diversas

declaraciones y convenciones internacionales relativas a la igualdad de trato, incorporadas con jerarquía constitucional por el artículo 75 inciso 22, de la Carta Magna, encontrando como pieza más importante de protección, a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

No debiendo dejar de mencionar, que mediante ley 26.921, con posterioridad a la sanción de la ley 26.844, se aprueba el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

Por otra parte, no puede pasarse por alto, que ésta nueva normativa incluye una justificación también desde la perspectiva de género, tal como lo señala la profesora y juez de la Cámara Nacional del Trabajo Gabriela Alejandra Vázquez, partiendo del dato irrefutable de que la mayoría de los dependientes en labores del hogar, son mujeres.

Según surge de diferentes investigaciones realizadas en el campo, el servicio doméstico es una actividad completamente feminizada, prácticamente la totalidad de quienes desarrollan esta actividad son mujeres, siendo una ocupación que concentra una alta proporción de mujeres provenientes de familiares pobres, mujeres migrantes, mujeres indígenas y afrodescendientes.

Sin embargo, ésta marcada tendencia hacia la identificación del trabajo doméstico con el género femenino, tenderá a moderarse con la aplicación de la ley 26.844, que incorpora tareas de mantenimiento del hogar, incluyendo labores que generalmente son realizados por trabajadores del género masculino, como son los pileteros y jardineros.

Sin desmedro de las ventajas y grandes avances señalados en la nueva ley, así como la importancia de regular de manera más justa el trabajo del

personal que presta servicios en casas particulares, no debe perderse de vista que algunos aspectos propios de la prestación, puede que no resulten de fácil aplicación por tratarse justamente de un empleo doméstico.

Principalmente si tenemos en cuenta que estaremos, en la generalidad de los casos, ante la situación de que haya personas que cumplen un doble rol de empleado-empleador, al ser ellos empleados en sus trabajos, y a la vez empleadores del personal de casas particulares.

Sin perjuicio de los grises que puede presentar toda nueva normativa, y la falta de maduración generalizada tanto de la incipiente ley, como de la sociedad que tendrá que vencer una resistencia cultural, armada intelectualmente durante toda nuestra historia, la ley 26.844, efectuó una revalorización del personal que presta servicios en casas particulares, y cubrió una gran deuda que la legislación del trabajo tenía para con éste colectivo.-

BIBLIOGRAFÍA:

- ACKERMAN, Mario E (Director), *Revista de Derecho Laboral – Estatuto del Personal de Casas Particulares*, Rubinzal-Culzoni, 2013-2.
- ALVAREZ CHÁVEZ, Víctor Hugo, *Nuevo Régimen del Servicio Doméstico. Ley 26.844*, García-Alonso, Buenos Aires, 2013.
- Decreto 467/2014. Reglamentación del Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares – Ley 26.844. Sanción: 2014/04/01.
- FERRARO, Leonardo Pablo, *Servicio Doméstico: nuevo régimen laboral (Ley 26.844)*, Revista Derecho del Trabajo – Año LXXIII – número 5 – mayo 2013, La Ley, Pág. 978 a 984.
- GRISOLIA, Julio Armando, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Tomo I, AbeledoPerrot, Buenos Aires, 2011.
- Ley 26.844. Régimen de Contrato de Trabajo para el personal de casas particulares. Sanción: 2013/03/13.
- OJEDA, Raúl Horacio, *Estatuto para el personal de casas particulares – Ley 26.844*, Rubinzal-Culzoni, 2013.
- RONCORONI, Marta S, *El nuevo régimen del llamado “Servicio Doméstico”*, Anales de Legislación Argentina – Año LXXIII – N° 11 – 3 de mayo de 2013 – Tomo LXXIII-C, La Ley.
- SIRENA, José Luis, *Régimen del Servicio Doméstico*, Errepar, Buenos Aires, 2001.