
El nuevo régimen del llamado “Servicio Doméstico”

Marta S. Roncoroni

Revista La Ley - Fecha de Publicación: 17/04/2013

Ley Nro 26.844

Según el nuevo régimen de la ley 26.844, la jornada de trabajo del personal de casas particulares no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales. Podrá establecerse una distribución semanal desigual de las horas de trabajo, en tanto no importe una jornada ordinaria superior a las nueve horas.

Con la Ley Nro. 26.844 el Congreso de la Nación consagra los derechos laborales del Personal de Casas Particulares, el que al equipararlos al resto de los trabajadores, desaparece el último estatuto **que injustamente discriminaba a un sector del trabajo al mantenerlo distante de los estándares internacionales sobre protección al trabajo, sector que además tiene importante incidencia en la economía nacional, más allá que suele ser marginado de las mediciones que al respecto se hacen.** Dentro de este marco normativo, nos proponemos comentar brevemente el contenido de la flamante Ley: REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE CASAS PARTICULARES.

Así las cosas, vemos que el nuevo régimen se diferencia **esencialmente** del derogado Decreto Ley Nro. 326 del año 1956, reglamentado por Decreto 7979/56, en que ya no se necesita para adquirir la calidad de trabajador/a doméstica, el prestar servicios por más de cuatro horas de trabajo diarias o más de cuatro días a la semana. Conforme establece el artículo 1 del nuevo régimen, basta que se preste el servicio en casas particulares o en el ámbito de la vida familiar, sin que importe para el empleador el lucro o beneficio económico directo, para que ya estemos frente a una relación laboral amparada por el régimen que nos ocupa. Además, hay un nuevo dato legislativo en la materia, y es que la Ley anuncia modalidades de prestación que se encuentran enumeradas en los incisos a), b) y c) del referido artículo. Por lo tanto, tenemos: trabajadoras/es que presten tareas sin retiro, o sea que duermen en su lugar de trabajo, con las limitaciones que en su favor establece la Ley, para un mismo empleador/a. Siendo este lugar de trabajo su residencia; trabajadoras/es que presten tareas con retiro para el mismo y único empleador, pero al terminar su jornada laboral se retiran de su lugar de trabajo, no reside en la casa del empleador/a; y por último, la nueva Ley contempla en este artículo lo que significa un gran cambio en la configuración del servicio doméstico o de casas particulares, y es el supuesto de trabajadoras/es que presten tareas con retiro para distintos empleadores. Éste, era el caso del “famoso trabajo por hora” o por “cuenta propia” o “monotributista”, que marginaba al trabajador/a doméstica de la relación de trabajo, y que tampoco posibilitaba encuadrarlo en estatus legal laboral, toda vez que, era considerado una prestación de servicio, normada por el Código Civil Argentino. Esta situación hoy eliminada, nos marca el camino que eligió el legislador de cara al nuevo régimen, al quitar cualquier posibilidad que pueda llegar a propiciar el trabajo informal o conocido popularmente como trabajo “en negro”.

Avanzando en el comentario vemos el artículo 2, de la Ley 26.844, que tiene íntima relación con el que sigue (3ro), describe las competencias del personal de casas particulares, ello con miras a dejar en claro su encuadre legal. Acá hay un avance con la vieja normativa aplicable al sector que nos ocupa. La modernización de la terminología en cuanto a las actividades propias del personal de casas particulares y la inclusión de la expresión: “...u otras actividades típicas del hogar.” dejan planteado claramente el territorio laboral de la trabajadora/r.

Estas normas (artículos 2do y 3ro), completan o demarcan las fronteras del territorio del “trabajador doméstico” al decir en forma expresa quienes no son trabajadores del sector. El legislador ha querido poner énfasis en quienes están excluidos del trabajo en casas particulares o de familia. Siendo la enunciación del artículo 3ro., taxativa y excluyente. Por ejemplo, los incisos f) y g) de la referida norma, aluden a personas trabajadoras que no realizan tareas en casas particulares o de familia, o que les hacen complementar sus trabajos, entre casas de familia y oficinas o empresas (inciso f); o aquellas que sean empleadas por consorcios de propietarios, clubes de campo, condominios o barrios cerrados (inciso g). En tales hipótesis, se estima que, al estar excluidas de este nuevo régimen especial, deberán ser consideradas (y categorizadas) como personal de maestranza –dentro de la LCT y del convenio colectivo que corresponda-, y no de casas particulares o servicio doméstico. Sin perjuicio de ello y del eventual –no descartable– “*concilium fraudis*” que podría llegar a producirse, con seguridad tales contrataciones implicarán y van a ser consideradas como de “responsabilidad solidaria”, entre los empleadores dadores de trabajo y/o los contratantes/cedentes y los dueños (propietarios) de las casas de familia a donde “se los derive” a efectuar tareas; en orden a lo expresamente establecido al respecto, en la LCT (conf. arts. 29/30, 228/29 y concordantes), con las responsabilidades y las cargas que ello implica (ya sea por los débitos de la relación laboral en sí misma, como por las cargas sociales y previsionales).

En tanto el artículo 4, manda a resolver cuestiones de hecho que resultan equívocas en la aplicación de la presente Ley, conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe, parafraseando al artículo 11 de la LCT. Pero, siendo de aplicación subsidiaria la ley general del derecho laboral argentino, corresponde la aplicación de las normas protectoras de los derechos del trabajador/a enunciadas en los artículos 7 a 10 y 12 a 14 de la citada Ley de fondo.

Podría decirse que la solución legal de los casos dudosos que toquen al personal de casas particulares serán dirimidos dentro del derecho laboral y bajo el principio “en caso de duda estar a favor del trabajador”. El autor de la Ley prácticamente ha eliminado la posibilidad de dejar zonas grises entre el trabajo doméstico o en casas particulares y la locación de servicio que se rige por el Código Civil.

Continuando con el encuadre laboral que se viene analizando, la Ley prevé, el carácter de trabajadora/r a las personas que siendo de un mismo grupo familiar presten servicio a idéntico empleador, si bien la norma es similar a la que establecía el viejo régimen, esperamos que la reglamentación arbitre mecanismos para poner fin a situaciones abusivas, en las que el grupo familiar trabajaba todo, por un único salario. Lo que implica una jubilación y obra social para una sola persona quedando excluidas las otras de toda protección, lo que evidencia una modalidad que encuentra su linaje en la servidumbre de la Edad Media.

En el nuevo régimen rige el principio de libertad de forma en la celebración de los contratos de trabajo. Con esto el legislador ha querido asegurar que ya sea por ausencia de formas o por abundancias de estas, el empleador no pretenda desvirtuar la relación laboral que rige a las partes, presumiendo que el contrato es por tiempo indeterminado sino se ha convenido expresamente un período de vigencia, correspondiendo a la reglamentación delinear el mecanismo de contratos a tiempo o a plazo.

Respecto al período de prueba, expresa la Ley que sólo se puede usar una sola vez para con el misma empleada/o. El tiempo del período de prueba varía si la prestación es sin retiro (30 días) o con retiro (15 días). Es importante aclarar que el período de prueba para el personal corresponde a días efectivamente trabajados, no debiendo superar los tres meses de relación laboral para su cómputo. El tema más difícil de interpretar es el período de prueba del personal con retiro; así por ejemplo: si el trabajador realiza actividades en una jornada diaria de 8 horas de lunes a viernes, los 15 días se cumplirán al finalizar la jornada del viernes de la 3era semana. Pero, en el caso que una persona trabaje una vez a la semana 8 horas, parecería que el trabajador consolidaría su relación laboral pasados 90 días de trabajo. Pero, la Ley retrotrae ese lapso a los tres meses. En síntesis, la ley establece un período de prueba de 15 días de trabajo efectivo o un lapso inferior de trabajo hasta completar los tres meses. Dentro del período de prueba la relación de trabajo se podrá rescindir por cualquiera de las partes sin derecho a indemnización alguna, debiendo entregar el empleador a la trabajadora/r la documentación correspondiente al pago de aportes y contribuciones, de lo que no se encuentra exceptuado de realizar. Esta norma es de orden público.

Ya en el tema de las distintas “jerarquías laborales”, se observa que el artículo 8 establece a la autoridad para determinar las categorías profesionales, que es la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares o los convenios colectivos de trabajo, pero hasta tanto esas no se constituyan los puestos de trabajo deberán ser fijadas por la autoridad de aplicación, que es el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), conforme establece esta Ley. Por ello, no se entiende otra manera de fijar las categorías y los puestos mencionados sino mediante la reglamentación de la ley, la cual en su momento también

dará detalles de la conformación de la Comisión Nacional de Trabajadores Casas Particulares. Además la reglamentación deberá atender en forma muy cuidadosa el tema de la convención del sector, cosa que no es de fácil solución desde el momento que no hay una contraparte empleadora con facultades suficiente para ello, en cambio si los hay del sector laboral. Lo expuesto nos está mostrando que esta Ley no admite dilación alguna en su reglamentación.

En cuanto a las condiciones para trabajar en el sector, el artículo 9 de la Ley, autoriza el trabajo de menores mayores de 16 años siempre y cuando se cumplan ciertos requisitos que se dan en los artículos 10: certificado de aptitud física, artículo 11: jornada de trabajo limitada a 6 horas diarias o 36 semanales, artículo 12: prohibición de contratar menores que no hayan completado la instrucción obligatoria, esto es la educación de nivel primaria y secundaria, salvo que el empleador se haga cargo para que el menor finalice esos estudios, artículo 13: prohibición de contratar menores mayores de 16 años bajo la modalidad de “cama adentro”. Respecto a este punto se entiende que no obstante la salvaguarda que pretende dar la Ley de los menores mayores de 16 años, en un futuro hay que pensar en establecer que la edad mínima para las trabajadoras/res de casas particulares debe ser de 18 años, conforme a lo establecido en el Convenio Nro 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), artículo 3 inciso 1. Esta normativa prohíbe el trabajo de menores de 18 años en aquellos casos en que pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores. Los hogares pueden llegar a ser un lugar de contención para los menores del sector, pero también pueden ser un espacio de esclavitud moderna, en tanto y en cuanto la autoridad de aplicación no puede ejercer un control amplio sobre las condiciones de trabajo del menor.

El artículo 14 trae derechos comunes para toda modalidad de trabajadores de casas particulares. Así las cosas, vemos que: en el artículo 14, inciso 1, apartado a., la actividad laboral no podrá exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Pudiéndose distribuir el horario semanal de otra forma pero nunca la jornada de trabajo, computada en horas comunes podrá superar las 9 horas. Y, el artículo 14 inciso 1., apartados b), c) y d) legisla sobre el descanso semanal de 35 horas corridas a partir del sábado a las TRECE (13) horas, ropa y elementos de trabajo suficientes que deberán ser provistos por el empleador, alimentación sana y suficiente que comprenda las cuatro comidas diarias. Además, este inciso en su apartado e) trae algo novedoso para el sector, cual es la obligación de contratar un seguro de riesgo de trabajo con el cual, los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que sufra la trabajadora/r dentro del hogar o en el trayecto de ida o vuelta a su lugar de trabajo serán asistidos médicamente por la aseguradora de riesgo de trabajo, amén de soportar el pago de los salarios pasados los días primeros días del accidente de trabajo o enfermedad profesional. Por último, este artículo

14, inciso 1, apartado f) establece para los trabajadores que se desempeñen para un mismo empleador, entre la finalización de una jornada y el inicio de la otra, una pausa no inferior a 12 horas, con lo cual garantiza el descanso, el ocio y esparcimiento de la trabajadora/r. Con esto el legislador ha querido terminar con las prácticas de este tipo de actividad laboral que se caracterizan porque el trabajador se debe amoldar a los tiempos del empleador y su familia, quienes siempre necesitan de su aporte, ya sea para ir a trabajar, para acompañar a sus hijos al colegio, o cuidar a sus mayores, preparar la vestimenta de los integrantes de la familiar, entre otras.

El artículo 14, inciso 2., en una serie de apartados contempla los deberes de la trabajadora/r, tales como cumplir con las instrucciones recibidas, cuidar los objetos que le fueron confiados, mantener prescindencia y reserva de los asuntos de la casa que conociere en razón de sus funciones, preservar la inviolabilidad del secreto personal y familiar en general, y desempeñar sus funciones con diligencia y colaboración. Esta norma prácticamente reitera el artículo 5 del Decreto Ley Nro 326/56. De estos deberes queremos destacar el secreto profesional del personal de casas particulares, que parecería que sólo está reservado a algunas profesiones, pero si uno se pone a ver la temática no puede dejar de soslayar que el manejo del sigilo profesional por parte de la empleada/o que nos ocupa es de suma trascendencia, siendo su actividad de gran responsabilidad. Esto nos lleva necesariamente a concluir que las trabajadoras/os de casas particulares requieren de una capacitación permanente, específica, ya que su actividad hoy en día debe ser producto, no de una mera enseñanza informal, sino de una capacitación profesional, con al menos un nivel de tecnicatura.

El artículo 15 establece derechos específicos para el personal sin retiro o “con cama adentro”. Estos derechos en síntesis son: reposo nocturno de 9 horas, que no puede ser interrumpido salvo circunstancias graves y/o urgentes que no admitan demora para su atención, descanso diario de tres (3) horas continuas entre las tareas matutinas y vespertinas, lapso dentro del cual quedará comprendido el tiempo necesario para el almuerzo, habitación amueblada e higiénica y con destino para el personal conforme las condiciones que determine el MYEySS por ser autoridad de aplicación y oportunamente, la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP). Si bien, esta norma a primera lectura guarda similitud con el viejo régimen legal, hay datos que son novedosos, como por ejemplo, que la habilitación debe ser de uso exclusivo para el personal, y también resulta algo nuevo que por resolución de la CNTCP o por convenio colectivo, podrán modificarse estas pautas, a fin de ser acordes a la zona donde se presta el servicio, en tanto no se modifiquen las normas que tienen carácter de orden público. La extensa geografía de nuestro país, su diferencia de clima, la cultura imperante en cada región, hacen que este criterio normativo sea positivo.

Siguiendo con el análisis del texto legal se aprecia que, la Libreta de Trabajo, normada en el actual artículo 16 de la Ley, tiene su basamento en el artículo 11 y siguientes del antiguo régimen. No obstante, ser esta norma de suma importancia por la registración y modalidad del trabajo, la práctica hasta ahora ha venido negando su aplicación. Esperamos que con la implementación plena de la Ley en estudio, de ahí en más la trabajadora/r cuente con este indispensable documento registral, que además de identificarla/o personalmente, facilita la fiscalización de la autoridad que corresponda, con el consecuente amparo de sus derechos.

El artículo 17 de la Ley, encomienda al Poder Ejecutivo Nacional la elaboración de un “registro simplificado de las relaciones de trabajo en casas particulares”, lo cual digamos, está “ligado a las Libretas de Trabajo”, enunciados en el artículo 16. A nuestro entender, ello debería implementarse mediante una suerte de tarjeta magnética computabilizada, que posibilite con simpleza tener una suerte de almacenamiento de datos; cumpliendo incluso, similares funciones a lo legislado en el artículo 52 de la LCT, en lo que a este régimen especial se refiere. Por eso, se estima que el legislador ha establecido que el Estado asuma tal responsabilidad. Sin perjuicio de ello, entendemos que la futura reglamentación establecerá las pautas respecto de este punto, a fin de prever una registración simplificada, que facilite el tracto entre las partes contratantes.

El artículo 18 legisla sobre los salarios mínimos, estableciendo que serán fijados por categorías y modalidad de trabajo por la CNTCP, sin perjuicio de ser mejorados por el Convenio Colectivo de Trabajo o por la parte contratante. Esta Comisión Nacional guarda similitud con el Consejo de Trabajo Doméstico que preveía el viejo régimen, pero a diferencia de éste, que solo fijaba las categorías profesionales, determinará el salario de cada una de ellas.

En tanto, el artículo 19 establece el lugar, plazo y oportunidad de pago de la remuneración, el cual mejora ampliamente lo previsto en el antiguo régimen e iguala a la trabajadora/r de casas particulares con lo establecido para los trabajadores contemplados por la LCT, debiendo pagarse dentro del 4to día hábil del vencimiento del mes calendario trabajado. Y, para el personal que trabaja por día o por hora, al finalizar la jornada o cada semana, según lo convenido entre las partes.

Los artículos 20 al 24 inclusive, del nuevo régimen de contrato para el personal de casas particulares, se refieren al recibo de haberes, tanto en su confección como en su contenido, no observando diferencias sustanciales con el régimen general de la LCT. Otro gran avance de la Ley, es el prever sólo el pago de la remuneración en dinero en efectivo. No acepta el pago en especie. Al respecto, sería importante que la reglamentación

sostenga el recibo de haberes contemplado en el Formulario de la AFIP Nro 102, el que obviamente deberá ser adecuado a la nueva legislación. Se destaca que el referido recibo es de fácil confección y se encuentra incorporado en las prácticas de las partes contratantes.

El artículo 22 puntualmente prohíbe que el recibo sea usado como constancia de extinción de la relación laboral o medio de prueba de alteración de la categoría profesional en perjuicio de la parte trabajadora. Lo expuesto es para evitar el fraude laboral. De hecho, la ley impone que estas notificaciones sean realizadas por medios fehacientes, con fecha cierta (telegrama, telegrama obrero, o medio de notificación equivalente).

Los artículos 23 y 24 de la Ley se refieren a la necesidad que el recibo sea firmado y consentido por el dependiente, y en este marco la Ley prohíbe que se firme un recibo “en blanco” o sea, sin el total del contenido legal que contiene el citado artículo 21, pudiendo el trabajador/a oponerse al contenido del recibo firmado “en blanco”. Una manera de superar esos abusos de parte de los empleadores es apostar a la capacitación de la trabajadora/r de casas particulares, para que se oponga a la firma del recibo que no refleje la realidad laboral. Esto se expresa, porque la trabajadora/r de casas particulares ve debilitada su posibilidad de agremiación, desde el momento que esta atomizado a diferencia de otros sectores laborales.

El artículo 25 de la Ley merece especial atención, porque a diferencia del antiguo régimen, prevé un sistema de horas extras que iguala a la trabajadora/r del sector con lo establecido para los trabajadores amparados en la LCT. Por las características o modalidad del trabajo de casas particulares, el pago de horas extras se omitía. Lo usual era la prolongación de la actividad del trabajador/a, más allá de su tiempo de servicio como algo natural de la actividad, retribuido normalmente con el sólo agradecimiento del empleador/a. Hoy, esta costumbre admitida por las partes contratantes ha sido derrumbada en forma terminante. La nueva Ley otorga al sector que nos ocupa el verdadero nivel de trabajador/a al establecer sin dobleces el pago de las horas extras. Debiendo abonar el empleador/a las horas suplementarias que realice la trabajadora/r en más de las 8 horas diarias o 48 semanales, a razón de un recargo del 50% sobre el salario habitual en días comunes, o de un recargo del 100%, cuando el trabajo se realiza a partir de las 13 horas del sábado, durante el domingos o en feriados.

El sueldo anual complementario (SAC) se legisla en los artículos 26 a 28 inclusive de la Ley. No se observan diferencias con la legislación laboral general que regula la materia. Si merece destacarse que, en el nuevo régimen legal no se hace diferencia a los fines del SAC, entre las diferentes modalidades de relación laboral que la trabajadora/r de casas particulares puede tener. El SAC se debe abonar en dos cuotas, cuyo importe es la mitad de

la mejor remuneración percibida por la trabajadora/r durante el semestre correspondiente al pago, siendo las fechas para su efectivización, al finalizar la última jornada laboral del mes de junio y diciembre, respectivamente. Así las cosas, el llamado “medio aguinaldo”, deberá ser percibido tanto por las trabajadoras/res que realicen una actividad con o sin retiro en forma mensual, como aquellas que trabajen con retiro para diferentes empleadores, o por horas.

Los artículos 29 a 33, que comprenden el Capítulo I del Título VII de la Ley, legislan lo atinente a las vacaciones, su pago, período e instrumentación de la notificación de las mismas, de una manera que podemos tildar de avance legislativo. La nueva legislación se aparta totalmente del difuso régimen de licencias que presentaba el Decreto Ley Nro. 326/56 y normas concordantes e iguala a la trabajadora/r de casas particulares con los trabajadores en general, manteniendo ciertos rasgos distintivos que hacen a la especial actividad laboral que nos ocupa. Pero reiteramos, lo fundamental del articulado en estudio es que termina las fronteras poco demarcadas que se deban para la licencia anual ordinaria del sector.

Así vemos que, el artículo 29 instaura el período de licencia anual ordinaria conforme a un sistema de antigüedad de la relación laboral, que va desde 14 días corridos hasta 35 días corridos como máximo, esto según los años de servicio que tenga el trabajador/a y en tanto tenga más de 6 meses de iniciada la relación de trabajo.

El artículo 30 establece como requisito para poder empezar a gozar de la licencia que el trabajador haya prestados servicios durante 6 meses del año calendario o aniversario respectivo con la regularidad propia del tiempo diario y semanal de trabajo correspondiente a la modalidad de prestación contratada. Este artículo establece que, de no alcanzar el tiempo mínimo de trabajo necesario para computar el período de licencia, el trabajador/a gozará de un período de descanso anual equivalente a un día de descanso por cada 20 días de trabajo efectivo, que serán gozados en días corridos. La norma, además establece que la licencia se debe otorgar a partir de un día lunes o primer día semanal de trabajo habitual o subsiguiente hábil si aquellos fueran feriados. En tanto, el artículo 31 establece el período de otorgamiento de la licencia, entre el 01 de noviembre al 30 de marzo, debiendo el empleador notificar las mismas con 20 días de antelación; pudiendo la trabajadora/r fraccionarla, en tanto las 2/3 partes de la misma la tome dentro del período indicado. Es importante aclarar que, el período de licencia anual ordinario establecido por la Ley se refiere a una trabajadora/r que trabaja 48 horas semanales. Por lo tanto, una trabajadora/r que trabaja 7 horas semanales, gozará de una licencia acorde a al tiempo de su prestación de servicio normal y habitual. Más allá de lo expuesto, entendemos que por vía de la reglamentación deberá precisarse el alcance de este artículo dadas las particularidades que presentan las distintas modalidades del trabajo en casas particulares

(sin retiro, con retiro, por horas). El artículo 32 habla que el pago de las vacaciones debe realizarse antes del comienzo de las mismas. También esta norma hace una consideración especial para la trabajadora/r sin retiro, al establecer un incremento del 30 % de su haber, durante el período de vacaciones, en sustitución del uso de la habitación y comida que otorga el empleador/a, en tanto no haga uso de las mismas durante sus vacaciones, ya sea por propia voluntad o por decisión del empleador/a. Finalmente, con relación al tema vacaciones, el artículo 33 da derecho a la trabajadora/r a notificar en forma fehaciente el comienzo de las mismas cuando el empleador/a no cumplió con la comunicación del artículo 31, debiendo prever su finalización antes del 31 de mayo.

El Capítulo II del Título VII de la Ley en estudio se refiere al tema de los accidentes y enfermedades inculpables, tratadas en los artículos 34 a 37 inclusive. Esta normativa tiene diferencias con el antiguo régimen del servicio doméstico que sólo contemplaba a las enfermedades (conf. art.4, inc. d) del Decreto Ley 326/56), sin realizar distinción, que otorgaba sólo 30 días por año de licencia especial a aquella empleada/o que tuviera más de un mes en el servicio. Además, prescribía que, si la empleada/o no se podía reincorporar a sus tareas vencido dicho plazo podía ser despedido sin derecho a indemnización alguna (art.6 del Decreto 7979/56). Ahora, el nuevo régimen legal establece el plazo de licencia con mayor envergadura, equiparando en cuanto a ello, a la trabajadora/r de casas particulares con los trabajadores amparados en la LCT, en lo referente a los períodos de licencia por enfermedad inculpable, aunque no duplica dichos períodos, como si lo legisla la LCT, ante los supuestos de tener la trabajadora/r carga de familia. Así las cosas, ante una enfermedad o accidente inculpable que impida cumplir con las tareas habituales no se afectara el derecho de la trabajadora/r a percibir su remuneración durante un período de 3 meses al año si la antigüedad en el trabajo fuera menor a 5 años y de 6 meses si su antigüedad fuera mayor a la indicada. Por otra parte, la Ley no contempla la situación de recidiva de enfermedades crónicas, las que conforme la LCT no serán consideradas enfermedades, salvo que se manifestaran transcurridos dos (2) años, desde su alta; así las cosas, la nueva Ley deja con ello un vacío que podría ser subsanado mediante la reglamentación que al respecto se dicte.

En relación a esto, el artículo 36 establece la obligación de la empleada/o a avisar de la enfermedad o accidente inculpable, que le impide concurrir a prestar servicios en la primera oportunidad en que lo pudiera hacerlo. Y, el artículo 37 deja establecido que la trabajadora/r percibirá durante el tiempo de interrupción del servicio por enfermedad o accidente inculpable la misma remuneración que venía cobrando, más los aumentos que se dispongan durante el período de ésta licencia especial. En síntesis, la ley se propone que, durante el plazo de licencia por enfermedad o accidente inculpable la trabajadora/r se encuentre remunerado como si estuviere prestando servicios. Finalmente, la nueva Ley

norma sobre las enfermedades infectocontagiosas tanto de la trabajadora/r, como del empleador/a y su grupo familiar. Al respecto, se determina que si la enfermedad amerita el apartamiento de quien la sufra, se deberán adoptar las medidas necesarias para conjugar dichos riesgos, las que estarán a cargo del empleador/a. Esta norma no se aplica en relación a la trabajadora/r que fue contratada para el cuidado de una persona que sufre una enfermedad infectocontagiosa; por ser ese justamente el motivo de la relación laboral.

El Capítulo III, del Título VII de la Ley, regula el tema de las licencias especiales, dándole una amplitud análoga a la que tiene la legislación general. Así, se prevé 2 días de licencia especial al padre trabajador por nacimiento de hijo, 3 días corridos por fallecimiento de cónyuge, conviviente, hijos o padres. De 1 día de licencia especial por fallecimiento de hermano. Debiendo en estos 3 casos de licencia especial computar necesariamente 1 día hábil, cuando las mismas coincidieran con días feriados o no laborables. Por causa de matrimonio 10 días corridos, por examen 2 días corridos con un máximo de 10 días corridos calendario, esto aplicable a todo nivel de enseñanza, pudiendo tomarla la trabajadora/r en forma completa cuando presten servicios en forma normal y regular por espacio de 16 o más horas semanales. En los demás casos, la licencia será proporcional al tiempo de trabajo semanal de la trabajadora/r. Este es un tema que indudablemente deberá merecer especial atención en la reglamentación.

El Título VIII, de la nueva Ley introduce la tan deseada protección de la maternidad y del matrimonio, con la estabilidad laboral que ambas traen aparejadas, amén de las respectivas licencias especiales. De esta manera, el artículo 39 establece una licencia especial por maternidad para el personal femenino de 90 días corridos, los cuales deberían ser gozados 45 días antes y 45 días después del parto, salvo en caso de parto pretérmino en los que se habilita tomar los días de licencia que eran previos al parto con posterioridad al mismo de modo de completar los 90 días corridos. La trabajadora puede tomar solamente 30 días previos al parto dejando los 15 restantes para acumularlos a los que corresponden después del nacimiento. Esta licencia es paga por el sistema de la seguridad social y la trabajadora conservará su empleo durante este período. Dentro de este marco la empleada tiene garantizada la estabilidad en el trabajo y en caso de tener que ausentarse un tiempo mayor, por consecuencia a una enfermedad vinculada al embarazo o parto pasará a gozar la licencia por enfermedad inculpable, prevista en el artículo 34, ya analizado. A fin de la instrumentación de todo lo antes expuesto, es requisito que la trabajadora comunique fehacientemente al empleador su estado de gravidez, mediante certificado médico en la que conste la fecha presunta de parto. En estos casos, a los fines de una mejor comprensión y evitar situaciones gravosas para el empleador ante la necesidad de reemplazar a la trabajadora, debería este artículo ser cuidadosamente reglamentado, en aras de evitar una doble remuneración a cargo del empleador. El

artículo 40 consolida el principio de estabilidad de la laboral, de cara al embarazo o la maternidad, al presumir que, salvo prueba en contrario, el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de embarazo y maternidad, cuando fuere dispuesto dentro del plazo de 7 meses y 1/2 anteriores o posteriores al parto, siempre y cuando la trabajadora haya cumplido con la obligación de notificar en debida forma el embarazo o en su caso el nacimiento. Si la trabajadora fuera despidida contrariando el principio de estabilidad registrará la indemnización agravada de 1 año de sueldo, indemnización a la se le acumulará la correspondiente al despido sin causa (artículo 41, 1er párrafo). Lo interesante de esta norma es que extiende la presunción antes explicada a los casos en que haya habido interrupción del embarazo o nacimiento sin vida. Al respecto, se podrá afirmar que el bien jurídicamente protegido es “la persona de la trabajadora” y no la vida de “la persona por nacer”, como si lo es en las normas del Código Civil. En relación al tema indemnizatorio, además de lo ya expresado, el 2do párrafo del artículo 41 prevé que tendrá una igual indemnización cuando la trabajadora/r fuera despedido por causa de matrimonio. A tal fin, se considerará que el despido corresponde a causa del matrimonio cuando fuera dispuesto por el empleador sin invocación de causa o no fuera probada la que se invocare, y el despido se produjere 3 meses antes o 6 posteriores al matrimonio, siempre que hubiere mediado comunicación fehaciente de la celebración del matrimonio a al empleador/a. En este caso, para evitar un fraude a la ley, la notificación fehaciente no será válida si es cursada antes o después de los plazos indicados precedentemente.

En el Título IX la nueva ley contempla el instituto del preaviso que si bien ya existía en el antiguo decreto, el lapso de tiempo de preaviso era exiguo y acotado. Ahora la Ley prevé que el vínculo podrá ser disuelto por cualquiera de las partes pero con un preaviso de 10 días si el vínculo lo extingue la trabajadora/r o el empleador dentro del primer año de trabajo. Plazo que se extiende para el empleador a 30 días cuando la antigüedad de la trabajadora/r fuere superior a un año. En el supuesto que el empleador/a omita el preaviso deberá abonar una indemnización equivalente a los días fijados por la Ley para dicho instituto, según la antigüedad del personal despedido (artículo 43). Lo expuesto se complementa con el artículo 44 que prevé en primer lugar que los plazos de preaviso correrán a partir del primer día del mes siguiente al de la notificación que en tal sentido se habla. Por ejemplo, si el trabajador tiene una antigüedad menor a un año y es notificado que es despido a fin del mes marzo, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 44, los 10 o 30 días de preaviso correrán a partir del 01 de Abril. Debiendo el empleador además pagar el período desde la fecha del despido hasta fin de dicho mes, en concepto de integración de mes de despido. Pero puede darse el caso, siendo en la práctica lo más común, que el empleador no respete el período de preaviso, o sea, proceda a efectuar un despido sin preaviso. En este supuesto, deberá pagar los días correspondientes al preaviso –en

concepto de indemnización por dicha omisión -, sin perjuicio de lo que corresponda abonar por integración del mes de despido.

El instituto del preaviso se completa con el otorgamiento de una licencia especial de 10 horas semanales remuneradas, para el personal sin retiro, con el objeto que pueda la trabajadora/r buscar nueva ocupación. Esta licencia se concederá de modo que se pueda compatibilizar con la prestación del trabajo. Nos genera duda, si ante un despido sin preaviso, el empleador debe pagar las referidas horas para la búsqueda de trabajo, por lo que, debería dicha situación sin duda ser objeto de reglamentación. Por otra parte, se entiende que la Ley debería haber contemplado una licencia análoga para el personal con retiro durante 8 horas diarias y 48 semanales, o sea, a tiempo completo para un mismo empleador/a, dado que la búsqueda de un trabajo no se resuelve en las horas de descanso.

El Título X del nuevo régimen legal regula todo lo atinente a la extinción al contrato de trabajo. Así las cosas, el artículo 46 prevé como supuestos de extinción de la relación laboral los siguientes: por mutuo acuerdo de las partes, formalizado ante autoridad judicial o administrativa competente, salvo que inequívocamente quede acreditado la voluntad concurrente de las parte. Con esto el legislador cuida la vulnerabilidad de la trabajadora/r de casas particulares. También se extingue el contrato de trabajo por renuncia del dependiente, fehacientemente notificada, o por manifestación expresa ante autoridad administrativa o judicial del trabajo. En este caso la Ley resalta la gratuidad del medio telegráfico para las comunicaciones que deba realizar la trabajadora/r. Otra causa de extinción es la muerte de la empleada/o como del empleador/a, en cuyo caso la Ley establece una indemnización del 50 % de la prevista en el artículo 48, la cual es independiente a la que se reconozca a los causahabientes en función de otros regímenes normativos. Tenemos también como causa de extinción la jubilación de la trabajadora/r, remitiéndose la Ley a lo prescripto por los artículos 252 y 253 de la LCT. Asimismo, la norma determina la continuación laboral cuando ante la muerte del empleador/a la trabajadora/r continúa prestando servicios a familiares, convivientes o parientes del empleador/a fallecido por un lapso mayor a 30 días corridos contados desde la muerte, , por ende, no se extingue la relación de trabajo y se mantiene la antigüedad en el empleo. También es causal de extinción la muerte de la persona cuidada por la trabajadora/r, que dio motivo a la relación laboral. En este caso, también puede darse la continuidad laboral conforme se expresara precedentemente. Otro caso que motiva la disolución del vínculo es el despido dispuesto por el empleador/a sin expresión de causa o justificación, como así también la denuncia del contrato de trabajo expresada por cualquiera de las partes (dependiente o empleador) y el abandono de trabajo por parte de la trabajadora/r. En este caso, para que se configure el abandono deberá constituirse en mora. Finalmente, el artículo 46 establece como causa de extinción del contrato de trabajo la situación de incapacidad permanente y

definitiva de la trabajadora/r para cumplir sus obligaciones, cuando fuere sobreviniente al inicio de la relación laboral. Para este supuesto, la Ley remite a la aplicación de lo dispuesto en el artículo 212 de la LCT. Así las cosas, debe observarse que dicho artículo prevé diferentes supuestos de incapacidad de la trabajadora/r con alternativas del empleador/a para sostener la continuidad laboral o bien llegar a la extinción del vínculo laboral, mediante el pago de las indemnizaciones que correspondan según el caso. A tener en cuenta es: la incapacidad definitiva en la capacidad de la trabajadora/r que le impida realizar el trabajo que venía desarrollando, debiendo en principio el empleador/a asignar nuevas funciones acordes a las nuevas capacidades de la trabajadora/r. Pero, si el empleador/a no puede asignar nuevas tareas deberá pagar en concepto de despido una indemnización equivalente al 50% del monto indemnizatorio (conforme artículo 247 LCT). En tanto, si tiene la posibilidad de otorgar nuevas funciones y no lo hace o bien, la incapacidad fuere absoluta, el empleador/a deberá indemnizar a la trabajadora/r con el 100% del monto indemnizatorio (conforme artículo 245 LCT).

El tema de extinción del contrato de trabajo se cierra con el artículo 47 que prevé la obligación de la trabajadora/r bajo la modalidad sin retiro, de desocupar el inmueble o espacio cedido como vivienda, con su mobiliario, y en condiciones de ser habitado. Para esta desocupación, el empleador/a deberá otorgar a la trabajadora/r un plazo de 5 días, a partir de la fecha de extinción del contrato. Esta obligación se extiende a las personas que conviven con la trabajadora/r y no tuvieron relación laboral con el empleador/a.

El Título XI de la Ley, en sus artículos 48, 49 y 50, norma lo referente a la indemnización por antigüedad o despido sin justa causa, dispuesto por el empleador, estableciendo que será equivalente a 1 mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de 3 meses, tomando como base la mejor remuneración, mensual, normal y habitual devengada durante el último año o fracción menor a la indicada. En el caso de despido indirecto, o sea cuando la trabajadora/r denuncie el contrato de trabajo con justa causa la indemnización será igual a la indicada precedentemente, con más la correspondiente a la integración del mes de despido y al preaviso. En este tema se observa que, las normas referidas a la indemnización por extinción del contrato de trabajo no se equiparan con las reguladas en la LCT, toda vez que el nuevo régimen establece que la indemnización nunca podrá ser inferior a 1 mes de sueldo, en tanto que para la ley general el monto mínimo no puede ser inferior a 2 meses de sueldo.

El artículo 50 de la Ley, legisla dando un salto trascendente hacia el trabajo registrado, hacia el trabajo decente del personal de casas particulares. Ello, al establecer una indemnización agravada, equivalente al doble de la indemnización por despido cuando al momento del distracto la trabajadora/r no estuviere registrada o la registración fuese deficiente. El nuevo régimen establece un plazo de 180 días corridos para que el

empleador/a, constituido como tal antes de la entrada en vigencia de la presente ley, regularice la situación registral de la trabajadora/r, conforme lo estatuido en su artículo 73.

Ahora bien, el Título XII de la ley, que comprende los artículos 51 a 61 legisla sobre el Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, constituyendo su articulado un auténtico código procesal inherente a conflictos derivados de relaciones de trabajo regladas por la nueva norma, en tanto se hayan desenvuelto en el ámbito de la Capital Federal. Se destaca en su articulado la creación de la conciliación previa, como condición *sine et qua* non para iniciar la acción ante el referido Tribunal, conforme lo establece el artículo 53. Además, se establece la aplicación supletoria de la Ley 18.345 y la exención del pago de tasa de justicia y gratuidad del trámite para la parte trabajadora; dependiendo dicho Tribunal del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), siendo su función de órgano judicial de primera instancia, debiendo las resoluciones definitivas que dicte ser apelables ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal, a fin que disponga por sorteo la asignación de la causa ante el Juzgado de Primera Instancia del Trabajo, llamado a entender en segunda instancia. En el artículo 58, el legislador vuelve a tomar con fuerza el tema de la registración del personal de casas particulares, al disponer el pase a la Administración Federal de Ingresos Públicos (en más: AFIP) de las resoluciones firmes que determinen una relación laboral no registrada al momento del despido o lo este de modo deficiente. El Tribunal realizará el pase a la AFIP mediante testimonio, tendiente a evitar la no ejecución de la condena. Más aún, establece que *“El Presidente del Tribunal o el Secretario que omitiere actuar del modo establecido en esta norma quedará incurso en grave incumplimiento de sus deberes como funcionario y será, en consecuencia, pasible de las sanciones y penalidades previstas para tales casos”*.

Siguiendo con el estudio del texto de la ley, vemos que: El Título XIII, integrado por los artículos 62 a 67, inclusive, crea la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP), la que como su nombre lo indica, es propio del régimen legal que se analiza, de alcance nacional y dentro de la estructura orgánica del MTEySS. Dicho Tribunal estará integrado por representantes del citado Ministerio, del Ministerio de Desarrollo Social; del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas; de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; cuyo número y designación estará a cargo del MTEySS, a propuesta de las entidades más representativas de los trabajadores, empleadores y ministros. Los miembros de la Comisión tendrán una a duración en el cargo de 2 años, pudiendo ser renovables, en tanto se cumplan los requisitos indicados precedentemente. Son atribuciones de la Comisión las siguientes: dictar su propio reglamento interno, establecer su jurisdicción regional, fijar salarios, condiciones de trabajo y remuneraciones mínimas, establecer las categorías profesionales, constituir comisiones asesoras, dentro de las regiones que la

misma establezca para el cumplimiento de sus funciones, en consideración a las características sociales, culturales y económicas de la misma; fijar para el personal sin retiro las pausas y descanso en el trabajo, fijar las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo; las condiciones de alimentación y vivienda de la trabajadora/r; fijar la forma y modo de capacitación de las trabajadoras/res y de difusión de la Ley en análisis, entre otras.

El Título XIV, establece las Disposiciones Finales y Complementarias, las que, sin lugar a dudas fueron las de mayor debate y difícil consenso parlamentario. Dicho Título determina la aplicación obligatoria de la nueva Ley para todo el territorio argentino, a excepción de lo establecido respecto al Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, que como se expresara oportunamente es de aplicación sólo dentro del ámbito de la Capital Federal, sin perjuicio que la provincia que así lo decida adhiera al proceso dispuesto para dicho Tribunal, mediante el proceso que cada una prevea a tal efecto. Es una Ley de orden público y por ende, de cumplimiento obligatorio. El plazo de prescripción lo establece en 2 años para el inicio de las acciones que nazcan de las relaciones laborales reguladas por el nuevo régimen legal en estudio. Siendo causa de interrupción de la prescripción las acciones administrativas previas, iniciadas por igual causa, durante el plazo que dure esa instancia. En tanto, el proceso conciliatorio obligatorio previo, al inicio de la acción ante el Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (conforme artículo 53), suspende la prescripción por el lapso de 10 días hábiles, a partir de la celebración de la primer audiencia de conciliación, vencido dicho plazo los términos de la prescripción se reanudan, automáticamente por no establecer requisito alguno. Por otra parte, el artículo 70 determina la obligación de actualizar los créditos judiciales hasta su efectivo pago, mediante el uso de una tasa de interés que fije el Tribunal que entienda en la causa, en tanto el artículo 71 expresa en forma indubitable que el MTEySS es la autoridad de aplicación de la Ley en estudio.

Firme al espíritu superador, el legislador modifica el artículo 2, inciso b) de la LCT, el que queda redactado de la siguiente forma: *"Al personal de casas particulares, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico o cuando así se lo disponga expresamente"*, conforme sustitución normada en el artículo 72 inciso a) del nuevo régimen. Con lo que, echa por tierra la arbitrariedad del anterior legislador, que no tuvo miramiento para excluir del régimen general al personal del servicio doméstico; reparando con ello, la deuda histórica que tenía con las trabajadoras/res de casas particulares, ubicándolas/os en la categoría que les corresponde, esto es: trabajadoras con derechos laborales.

Pero, no finaliza ahí el espíritu superador y reparador en la nueva Ley, dado que vuelve a dar un salto cualitativo positivo hacia las trabajadoras/res de casas particulares, al derogar el artículo 2 de la Ley 24.714 que regula las asignaciones familiares, conforme sustitución normada en el artículo 72, inciso b) de la Ley 26.844. El referido artículo 2, exceptuaba de su aplicación al personal del servicio doméstico, incluyéndolo, como veremos, pero con limitaciones. Por lo que, el artículo 2 modificado, ahora queda redactado de la siguiente forma: *“Las empleadas/os del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares se encuentran incluidas en el inciso c) del artículo 1, siendo beneficiarias de la Asignación por Embarazo para la Protección Social (equivalente al prenatal) y de la Asignación Universal por Hijo para la Protección Social (para menores de 18 años, sin trabajo, sin estar emancipados o percibiendo otra asignación familiar), quedando excluidas de los incisos a) y b) del citado artículo con excepción del derecho a la percepción de la Asignación por Maternidad (se percibe durante la licencia por maternidad en reemplazo del sueldo) establecida en el inciso e) del artículo 6 de la presente ley.*

Facúltase al Poder Ejecutivo Nacional para que dicte las normas pertinentes a efectos de adecuar y extender a las empleadas/os de dicho régimen especial estatutario las demás asignaciones familiares previstas en la presente ley.

Facúltase a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) para establecer las alícuotas correspondientes para el financiamiento de la asignación familiar por maternidad correspondiente a las empleadas del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares”.

Por lo tanto, las personas incluidas en el nuevo régimen de trabajadores de casas particulares tienen derecho a percibir respectivamente, la asignación por embarazo y la asignación universal por hijo; en ambos casos, por y para la protección social.

Se entiende del caso destacar, que el inciso a), del artículo 1, de la Ley 24.714, establece el sistema de asignaciones familiares, fundado en un régimen de reparto para todos los trabajadores remunerados en relación de dependencia, dentro de la esfera privada, con destino a las relaciones de trabajo en cualquier forma de contratación; también abarcativo de los beneficiarios de la Ley de Riesgo de Trabajo (Nro. 24.557) y de los beneficiarios del Seguro de Desempleo (incluido dentro de la Ley 24.013). Debiendo el obligado al pago de la remuneración o prestación que en su caso la reemplace tributar una contribución equivalente al 9% sobre el monto de las remuneraciones o equivalentes, en tanto el inciso b), del artículo 1, de la Ley 24-714, contempla un sistema no contributivo para los beneficiarios de la Ley 24.241. Efectuada tal precisión y yendo en forma puntual a la Ley en análisis, se considera oportuna la exclusión –conforme artículo 72, inciso b), de la Ley

26.844-, de los incisos a) y b), del artículo 1, de la Ley 24.714, a fin de evitar una carga onerosa excesiva en los empleadores/ras de personal de casas particulares.

Ahora bien, lo establecido en el artículo 1, incisos a) y b) de la Ley 24.714, sólo es de aplicación en lo concerniente a la asignación por maternidad, establecida en el inciso e), del artículo 6 de la antes citada ley. Por ende, la asignación por maternidad, equivalente a la remuneración de la trabajadora, durante su licencia por maternidad -para lo que deberá contar con una antigüedad de 3 meses en el trabajo-, será financiado por un sistema contributivo o no contributivo, según el inciso correspondiente al caso. Siendo de esperar, una reglamentación acorde al espíritu de la Ley en estudio; o sea, mediante la fijación de un “aporte especial acotado”, integrado al vigente sistema simplificado para el pago de aportes y contribuciones, confiándose que la reglamentación así lo receptorá.

Por otra parte y en igual sentido, el nuevo régimen faculta al Poder Ejecutivo Nacional a dictar las normas para ir adecuando y extendiendo el resto de las asignaciones familiares al personal de casas particulares. Como así también faculta a la AFIP, para establecer las alícuotas para el financiamiento de las mismas. Es del caso resaltar, la importancia económica del presente tema, de cara a los empleadores; el que se descuenta será tratado con suma cautela y prudencia, a fin de evitar un efecto negativo y perjudicial a la aplicación de la Ley en estudio.

La Ley, en su artículo 72, inciso c) modifica el artículo 3° de la Ley 24.714, mediante el actual, ahora se excluye del beneficio para percibir las asignaciones familiares indicadas precedentemente a los trabajadores que se desempeñen en la economía informal, que perciban una remuneración superior al salario mínimo, vital y móvil.

Por lo tanto, las mentadas asignaciones pueden ser percibidas tanto por personal registrado, como por el personal no registrado, no cabiendo duda que son estos últimos los pertenecientes a la economía informal; *contrario sensu*, los trabajadores pertenecientes a la “economía formal”, tienen derecho a percibir las asignaciones familiares, sin que para ello importe, si el monto de la remuneración es superior al mínimo, vital y móvil, como es el caso de trabajadores en casas particulares registrados.

En tanto y con el mismo “espíritu”, el inciso d), del artículo 72 de la nueva Ley, expresamente excluye a las trabajadoras/res de casas particulares de las Leyes 24.013, 25.323 y 25.345, respectivamente; que no serán de aplicación al colectivo en análisis.

Además y en sintonía con todo esto, el inciso e) del citado artículo (72), contrariamente a lo que se venía diciendo, mantiene el régimen simplificado establecido en el Título XVIII de la Ley 25.239; correspondientes a la forma y modo en que los aportes y contribuciones a la seguridad social (previsionales y de obra social) se deben realizar, exclusivamente con respecto al personal de casas particulares. O sea, no se lo modifica, manteniéndose un sistema de “aporte fijo”, ligado a la cantidad de horas semanales; pero no al monto de los sueldos (como sucede dentro el régimen general socio - previsional, aplicable al resto de los trabajadores dependientes). Con el objeto de establecer los montos de los aportes y contribuciones, la Ley faculta expresamente a la AFIP; que será la que fije las alícuotas correspondientes. Sin perjuicio de ello, al respecto, es del caso señalar que actualmente y bajo tal régimen especial, las contribuciones en concepto de jubilación se encuentran a cargo del empleador y las de la obra social a cargo de la trabajadora/r; siendo el formulario de la AFIP que corresponde usar, para integrar dichos pagos el Nro F 102 - AFIP.

El artículo 73 del nuevo régimen de contrato de trabajo para el personal de casas particulares otorga un plazo de 180 días desde su promulgación a los efectos que los empleadores regularicen la situación de sus trabajadores, poniendo límite a los dispuesto en su artículo 50, respecto del agravamiento indemnizatorio.

El artículo 74 del régimen en estudio incorpora al personal de casas particulares al régimen de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo (Ley 24.557) y al Régimen de Ordenamiento de la Reparación de los Daños Derivados de los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (Ley 26.773), en el modo y condiciones que se establezcan por vía reglamentaria, estableciendo que esa incorporación se hará en progresiva y gradual, debiendo el Poder Ejecutivo establecer las alícuotas a cotizar por los empleadores y demás condiciones necesarias para acceder a los beneficios respectivos.

Por último, la Ley 26.844, deroga el Decreto Ley Nro. 326/56 y el Decreto Reglamentario Nro. 7979/56, que se mantuvieron vigentes, sin tocar, por 60 años en la República Argentina, los cuales, sin perjuicio de haber emanado de un gobierno de facto, su contenido mantenía al personal de casa particulares excluido de cualquier consideración como trabajadora/r. Las causas de su vigencia y de la no decisión política para modificarlos o derogarlos, como así también lo difícil que fue consensuar para legislar el nuevo Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, deberían ser motivos de estudios que exceden el “mundo jurídico”, comprenderían enfoques desde lo sociológico y psicológico, merced a en otras palabras una mirada antropológica.

(1) Abogada. Directora General de la Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico dependiente de la UPACP y la OSPACP