



Reglamentación del Trabajo de Personas en Casas Particulares

Sigifredo Castro

VABG41860

Abogacía

24 de agosto de 2018

ÍNDICE DEL TRABAJO FINAL DE GRADO

Introducción.....	4
1 Abstract.....	7
2.1 Capítulo 1º Antecedentes legislativos, doctrinarios y de jurisprudencia.....	8
2.1.1. Decreto 326/56 Ámbito personal de aplicación	9
2.1.2 Ley N° 20744 artículo 2º inciso b.....	10
2.1.3 Relevancia social del tema objeto de investigación.....	13
2.1.4 Motivaciones hipotéticas de la desprotección laboral.....	14
2.2 Capítulo 2º Factores de exclusión.....	19
2.2.1 La clase social como factor excluyente.....	20
2.2.2 La cuestión de género como factor de exclusión.....	21
2.3 Capítulo 3º Análisis de la ley 26.844.....	25
2.3.1 Ámbito de aplicación de la ley.....	26
2.3.2 Ámbito personal de aplicación de la ley.....	28
2.3.3 Casos excluidos de la aplicación del estatuto.....	29
2.3.4 Indemnización por despido.....	31
2.3.5 Protección a la maternidad.....	33
2.3.6 Protección contra el despido por matrimonio.....	36
2.3.7 Accidentes y enfermedades inculpables.....	37
2.3.8 Riesgos del trabajo.....	37
2.3.9 Obra social. Régimen especial.....	39
2.3.10 Clandestinidad laboral	40
3. Marco metodológico.....	46
3.1. Tipo de estudio o investigación	46

3.2. Estrategia metodológica.....	46
3.3. Fuentes a utilizar.....	46
3.4. Técnicas de recolección de datos e instrumentos de investigación	47
3.5. Delimitación temporal y nivel de análisis	47
4. Listado de bibliografía	47
4.1 Legislación	48
4.2 Doctrina	48
4.3 Jurisprudencia.....	49

INTRODUCCIÓN

El presente Trabajo Final de Grado tiene como propósito investigar la reglamentación del trabajo de personas en casas particulares en nuestro país, desde el año 1956 hasta la fecha de elaboración del actual producto de investigación, con la finalidad de constatar si la ley n° 26.844 modificatoria de la temática analizada, satisface las exigencias de la Constitución Nacional y los Tratados con jerarquía superior a las leyes.

En tal sentido serán objeto de análisis y comparación el decreto ley 326/56 de fecha 14 de enero de 1956, publicado en el boletín oficial el día 20 de enero del mismo año, y vigente desde el 1° de mayo de 1956 sobre Beneficios, obligaciones y derechos para el personal que presta servicios en casas de familia, y la ley n° 26.844 denominada, Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares, sancionada el 13 de marzo de 2013 y promulgada en el mes de abril del mismo año.

También reviste carácter fundamental la remisión y estudio de la ley n° 20.744 (L.C.T) Ley de Contrato de Trabajo en su relación con el tema en consideración.

Constituye también, un acontecimiento judicial relevante entre otros, el de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala 6, Expediente n° 9554/97, Sentencia Definitiva n° 52.364 del 20 de diciembre de 1999. “Martinez Acosta, Agustina c/Lamarca de Colombato, Estela y otro s/despido (Capón-Filas-Fernandez Madrid-De la Fuente), declarando la inconstitucionalidad de la exclusión contenida en el inciso b, del artículo 2, de la Ley n° 20744 (LCT) y estableciendo que a los trabajadores del servicio doméstico les corresponde el régimen de contrato de trabajo, con lo que el Decreto ley 326/56 debe ser compatibilizado con éste, al igual que cualquier otro estatuto profesional.

Se justifica el estudio y la investigación de la regulación del trabajo en casas particulares puesto que esta labor, representa una parte significativa del empleo asalariado, que durante un tiempo prolongado careció de la protección jurídica pertinente, de la que sí disfrutaron los demás trabajadores, observándose notoria discriminación al respecto, más aun teniendo en cuenta que son en su mayoría mujeres quienes realizan las tareas referidas. Grafica tal afirmación la exclusión establecida por el decreto ley 326/56 respecto de las trabajadoras domésticas que en

su actividad no cumplieran con el triple requisito temporal de trabajar al menos un mes; que su jornada abarque al menos cuatro horas diarias y cuatro días por semana. Ante tal situación resultaba evidente la indefensión de quienes no reunían las exigencias referidas en forma acumulativa, quedando al margen de la reglamentación del estatuto y careciendo de normas protectorias (de ninguna naturaleza) que los contemplen (según jurisprudencia mayoritaria tradicional) debido además a la exclusión expresa determinada por la ley 20.744 artículo 2 inciso b.

Según aportes propiciados por parte de la doctrina, resultan factores determinantes de la exclusión sufrida por las trabajadoras domésticas durante el lapso de 1956, hasta el nacimiento de la nueva ley, la carencia de representación gremial comprometida y fuerte. Sumado a ello que los eventuales empleadores pertenecían a la clase social encargada de legislar sobre la referida actividad laboral. Enrique Catani, Juez del Tribunal de Trabajo de La Plata, Provincia de Buenos Aires y Profesor de la UNLP, introduce como factor novedoso para el análisis, la cuestión de género, como razón de la discriminación laboral para las trabajadoras en casas particulares (autos caratulados "GONZALEZ, Analí Gregoria c/FLORES, Patricia Andrea s/Despido", Expte. N° 22.654). La situación descripta pone de relieve la dimensión del problema y la pertinencia de su análisis y abordaje.

Será un propósito general del TFG; observar la evolución en la reglamentación de los contratos de trabajo de personas en casas particulares, estableciendo como hipótesis del mismo, que las modificaciones incorporadas en la ley n° 26.844, satisfacen las exigencias previstas por regulaciones normativas de orden superior, tales como la Constitución Nacional y los Tratados sobre derechos humanos contemplados en el artículo 75 inciso 22, como así también las determinaciones de normas supra legales contenidas en el Convenio 189 de la Organización Internacional del trabajo referido a Trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos. Tal aseveración se funda en la letra del proyecto elevado por el Poder Ejecutivo Nacional al Congreso de la Nación el día 9 de marzo de 2010, el cual se nutre de paradigmas igualitaristas y equiparadores que se habrán de traducir en sustanciales cambios de la reglamentación del trabajo en cuestión mediante la nueva ley respectiva. Constituyen a su vez objetivos específicos de la investigación el análisis de: Ámbito de aplicación de la reglamentación; Detalle de quienes resultan expresamente excluidos de la aplicación de la nueva normativa; Protección del embarazo y la maternidad;

Indemnización por antigüedad; Accidentes, riesgos laborales y cobertura social correspondiente y Medidas previstas en la ley para abordar la clandestinidad de la relación laboral en cuestión. El desarrollo de la actividad se prevé estructurado en tres capítulos referidos en primer lugar; a “Los antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales” respectivos, posteriormente, “La cuestión de género. Discriminación al colectivo de mujeres más numeroso del país” y finalmente el “Estudio de la ley n° 26.844”.

1. ABSTRAC

El propósito central de la investigación pretende averiguar, si la normativa de la Ley N° 26.844 que reglamenta el trabajo de personal en casas particulares, satisface las exigencias de la Constitución Nacional. Se parte de la hipótesis de que la modificación introducida, derogando el decreto 326/56, Beneficios, Obligaciones y Derechos Para el Personal que Presta Servicios en Casas de Familia y promulgado la ley 26.844, Régimen Especial de Contrato de Trabajo Para el Personal de Casas Particulares, responden favorablemente el test de Constitucionalidad y Convencionalidad respectivo. Con tal objetivo se analizará la problemática en estudio desde el año 1956 hasta el año 2013, abordando antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales. En particular se habrá de considerar la influencia de la cuestión de género como factor relevante de la nueva reglamentación que equipara los derechos de las trabajadoras en casas particulares al régimen de la ley de Contrato de Trabajo. Se concluye con el estudio de la ley 26.844.

The main purpose of the investigation is to find out if the regulations of Law N ° 26.844 that regulates the work of personnel in private homes, satisfies the requirements of the National Constitution. It is based on the hypothesis that the amendment introduced, repealing Decree 326/56, Benefits, Obligations and Rights for Personnel Rendering Services in Family Homes and promulgated the law 26.844, Special Scheme of Work Contract for Household Staff Individuals respond favorably to the respective Constitutionality and Conventionality test. With this objective, the problem under study will be analyzed from 1956 to 2013, addressing legislative, doctrinal and jurisprudential precedents. In particular, the influence of the gender issue as a relevant factor in the new regulation that equates the rights of female workers in private homes to the regime of the Labor Contract Law should be considered. It concludes with the study of the law N° 26.844.

Palabras claves: discriminación – mujeres – indemnización – riesgos - maternidad

2. CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

CONTENIDO Y RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

En el capítulo en cuestión se habrá de abordar la reglamentación del trabajo de personas en casas particulares desde la vigencia del decreto ley 326/56 hasta la presentación en la Cámara de Diputados de la Nación del proyecto elevado por el Poder Ejecutivo Nacional tendiente a modificar la normativa respectiva, con fecha 9 de marzo de 2010. Se analizará la legislación referida, con remisión de la jurisprudencia, ilustrativa de posiciones distintas, que derivan en la improcedencia de inconstitucionalidad planteada en algunos casos y en otros la sentencia de los jueces resulta indicativa de la evidente desprotección laboral de las trabajadoras domésticas. Ante la notoria situación referida, se habrán de investigar los motivos que han provocado la discriminación del colectivo de mujeres más numeroso del país. Relacionado con ello, se habrá de demostrar el flagrante incumplimiento de las normas constitucionales y tratados contemplados por el artículo 75 inciso 22 de la ley fundamental del estado, mediante la vigencia del decreto 326/56 denominado “Beneficios, obligaciones y derechos para el personal que presta funciones en casas de familia”. Para desarrollar el capítulo Iº se utilizarán fuentes de carácter primaria y secundaria, conforme método cualitativo.

2.1 ANTECEDENTES LEGISLATIVOS, DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES

Reviste el decreto ley 326/56 de fecha 14 de enero de 1956, publicado en el boletín oficial el día 20 de enero del mismo año y vigente desde el 1º de mayo de 1956, sobre beneficios, obligaciones y derechos para el personal que presta servicios en casas de familia, el carácter de antecedente legislativo de importancia en el desarrollo de la reglamentación del trabajo de personas en casas particulares.

Se trata de un estatuto especial que regula la actividad referida, realizada mayoritariamente por mujeres.

“Tales estatutos tienen su origen en la necesidad de regular relaciones laborales de carácter especial que presentan particularidades y algunas diferencias importantes en

su comparación con el régimen general del contrato de trabajo normado por la L.C.T".
(Alejandro S. 2013 p. 9)

Esta reglamentación implica para los tiempos de su promulgación evidente progreso en la protección de los derechos de las personas que realizan las tareas domésticas, pero también significó un tratamiento, a la postre, discriminatorio de quienes mayoritariamente ejecutan tales labores, las mujeres.

Los derechos contemplados por el decreto ley 326/56 resultaron menguados y mezquinos a tal punto que no previeron límite a la jornada de trabajo, ni contemplaron cobertura para los accidentes laborales, ni prestación por desempleo. Tampoco previeron la licencia por maternidad considerando que el 97% de las personas que efectúan tareas domésticas son mujeres. Resultaron así, evidentemente inferiores a los contenidos en la normativa general e incluso también a los contenidos en otros estatutos que también habían sido dictados a la baja de las regulaciones generales. (Catani, 2011)

2.1.1 DECRETO 326/56; ÁMBITO PERSONAL DE APLICACIÓN

Entre las reglamentaciones previstas por el decreto ley cabe poner especial atención respecto de su ámbito personal de aplicación, regulado en el artículo 1°, el cual prevé que para estar comprendidas por la regulación, las personas que trabajan en casas particulares deben cumplir con un triple requisito temporal; que trabajen al menos un mes y que su jornada abarque al menos cuatro horas diarias y cuatro días por semana. Resulta de importancia tal exigencia, puesto que los requisitos referidos son acumulativos, de modo tal que si las trabajadoras en casas particulares no cumplían con el requerimiento descripto, la relación laboral quedaba al margen de la regulación del estatuto especial. En tales supuestos la relación existente entre las partes era una locación de servicios regulada en el código Civil (artículo 1623 y consc.). (Alejandro 2013).

Cito jurisprudencia relacionada al tema:

Servicio doméstico. Persona que trabaja menos de cuatro horas diarias. Si la actora desempeñaba tareas domésticas en el domicilio del demandado, por un lapso de dos horas diarias durante cuatro días a la semana y a cambio de tales servicios el accionado le proporcionaba una habitación, se encuentra excluida del Estatuto del Servicio Doméstico, por cuanto el tiempo de prestación es inferior al que establece el decreto 326/56. Tampoco pueden encuadrarse dichas tareas en la LCT (art. 2). En

consecuencia no correspondería aplicar al caso lo dispuesto por el art. 11 de la LCT y por aplicación de la regla iura novit curia en conjunción con el art. 16 del C. Civil, la singular relación entre las partes ha tenido un carácter autónomo, constituyendo un contrato de locación de servicios propio del ámbito civil que, al romperse, genera la reparación de daños y perjuicios. (Del voto del Dr. Corach, en mayoría). CNAT Sala X Expte N° 8515/01 Sent. N° 11669 del 28/4/03 “Maya Salinas, Raidelinda c/ Catalano, Alfredo s/ despido” (Simón – Corach - Scotti) (Publicaciones Poder Judicial de la Nación)

El fallo referido aplica el artículo 1° del decreto 326/56 analizado y descripto supra. Como así también el artículo 2 inciso b de la ley n° 20.744 LCT.

Las limitaciones establecidas por el decreto en análisis, (referidas puntualmente al triple requisito temporal exigido) han ocasionado que mayoritariamente las trabajadoras domésticas no pudiesen acceder a los magros derechos que surgen del estatuto especial. Situación que genera evidente desprotección para el colectivo de mujeres más numeroso del país.

Ante la situación descripta, tenemos que pensar en una relación de contrato de trabajo, con trabajadoras en su mayoría mujeres, migrantes y pobres, excluidas de un régimen protectorio que ampare sus derechos. Tal condición ha derivado en pautas contractuales más desventajosas que las convenidas por otros sectores laborales con reducida calificación laboral, tal como los empleados de la construcción. Y al mismo tiempo se ha podido constatar un alto grado de incumplimiento de las obligaciones patronales y un elevado índice de actividad laboral en negro. (Catani, 2011, p 255)

2.1.2 LEY 20.744 ARTÍCULO 2° INCISO B

Respecto de la reglamentación del trabajo referido, la ley 20.744 de contrato de trabajo (LCT) promulgada el 20 de setiembre de 1974 dispuso que las disposiciones de esta ley no serán aplicables según artículo 2 inciso b, a los trabajadores del servicio doméstico, argumentando a favor de tal determinación que, en primer lugar caracteriza la relación laboral de trabajo doméstico, la ausencia de lucro en el empleador, mientras que el segundo tipo de argumentación hace centro en que las tareas se prestan en la intimidad del hogar, lo que conduce a la conveniencia de excluirlas de las protecciones generales para preservar la economía y la armonía de las familias.(Catani 2011) .

Al respecto Héctor Hugo Barbagelata, uno de los grandes maestros del derecho laboral, afirma ...(cabe) rechazar el argumento de la falta de lucro del empleador, que

no toma en cuenta que la disponibilidad de los servicios del doméstico supone una liberación de tiempo y de trabajo para el empleador, que tiene un sentido económico cualquiera sea su destino ulterior. Capón Filas (sf) Mercosur y servicio doméstico.

Finalmente, el requisito de la ausencia de lucro en el empleador no es exigido por buena parte de los regímenes que regulan la actividad laboral doméstica en el derecho comparado, lo que demuestra que, en modo alguno, puede considerarse un presupuesto ontológico para legitimar la exclusión, por ejemplo no lo exigen el derecho español

(real decreto 1610/2011) ni el código de trabajo de Chile, ni el código de trabajo de Paraguay. (Orsini 2013)

Cito jurisprudencia referida al tema:

Servicio doméstico. Tareas de limpieza y vigilancia en una quinta del demandado. El régimen de contrato de trabajo gira en torno al concepto de “empresa”, esto es, a la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos (art. 5 LCT) y lo cierto es que en este caso, el actor no acreditó estar inserto como medio personal en una actividad empresarial, atento las tareas que realizó – mantenimiento y vigilancia – y el lugar donde las ejecutó –una casa quinta de la demandada-. Ello induce a que las partes pudieron estar vinculadas ya sea por contrato de locación de servicios, de locación de obras o de servicio doméstico, pero no en un ámbito de carácter empresarial que es lo que modula la LCT (conf. Art. 1 y coc. LCT; arts 1623, 1629 y conc. C. Civil; dec ley 326/56). CNAT Sala VIII Expte N° 22762/04 Sent. 33052 del 28/2/06 “Garnica, José c/ Botbol, José s/ despido” (Lescano - Morando)

El fallo referido afirma que la relación laboral, según LCT, tiene como actores fundamentales al empleador-empresario y el empleado, que al no acreditar ser parte de una organización empresarial, carece de la cobertura de la normativa protectoria general. Entre las opciones apuntadas en los fundamentos se asevera como posible estar ante una relación laboral de servicio doméstico, acorde con las regulaciones previstas en el decreto 326/56. Circunstancia que depara condiciones menos favorables en tal caso para la trabajadora doméstica.

La relación descripta pone en evidencia como primer avance, que si no se cumple con el triple requisito temporal, ni se cuenta con el régimen protectorio de la reglamentación general, las trabajadoras domésticas que constituyen un colectivo de

mujeres mayoritariamente, resultan excluidas de un régimen general y particular que ampare efectivamente sus derechos. Conforme a lo expuesto precedentemente observamos también como, normas complementarias adquieren similar actitud excluyente respecto de tal colectivo de mujeres trabajadoras, tal es el caso del artículo 1° de la ley 11.544 que las excluye expresamente del límite a la jornada de trabajo, mientras que el artículo 140 de la ley 24.013 realiza indirectamente lo propio con el salario mínimo vital y móvil. Mientras que en materia de seguridad social, se encuentran también omitidas del régimen de asignaciones familiares según artículo 2 de la ley 24.714 y de las prestaciones por desempleo según artículo 112 de la ley 24.013. (Orsini 2013)

Se puede aseverar que desde la vigencia del decreto 326/56 hasta su modificación mediante la ley 26.844 sancionada en año 2013, no varió sustancialmente la reglamentación del trabajo de personas en casas particulares. Lo cual no significa el silencio de la jurisprudencia y la doctrina respecto de la notoria desprotección de las “empleadas domésticas” así denominadas en otro tiempo. En este prolongado tránsito sin cambios de importancia, resulta una excepción positiva la ley n°25.239 en materia previsional, que reglamentó un régimen especial de seguridad social para las trabajadoras domésticas. A la simpleza y agilidad que propuso el sistema en cuestión se debe agregar y destacar la posibilidad inclusiva de las trabajadoras domésticas, que habiendo trabajado más de seis horas semanales resultan comprendidas por la reglamentación, no obstante estar excluidas de la regulación laboral por el decreto estatutario. La implementación del sistema propició una disminución del trabajo en negro, del 96.2 % (III trimestre de 2004) al 90.4 % (I trimestre 2007), sin embargo el trabajo de personas en casas particulares experimenta el más alto nivel de clandestinidad. (Catani 2011)

Respecto de la desprotección puesta de manifiesto por los ejemplos detallados, para con las trabajadoras de casas particulares expresa Montoya Melgar que la exclusión del régimen general constituye un absurdo y un arcaísmo jurídico, difícilmente sostenible a la altura de nuestro tiempo, en tanto que Héctor H. Barbagelata, notable profesor uruguayo, sostiene que la relación laboral de los trabajadores domésticos es un contrato de trabajo puro y llano, por lo que no existe motivo alguno que justifique excluirlos del sistema general de protección laboral. (Orsini 2013 p 127)

Al respecto algunos autores identifican el concepto de empleador y empresario, y concluyen en afirmar que la reglamentación laboral de las domésticas es ajena al

derecho laboral porque el receptor del trabajo no es empresario. Se afirma que frecuentemente el empleador puede ser empresario, en el sentido funcional del término

o no serlo, recibiendo del trabajador la prestación del servicio y en consecuencia retribuyendo conforme normas convencionales colectivas o según parámetros convenidos por los sujetos del contrato en cuestión. El artículo 21 RCT relaciona empleador y empleado, no empresario y empleado, ya que nada refiere a los resultados económicos que pueda representar para el empleador el trabajo ajeno. Capon Filas (sf) Mercosur y Servicio Doméstico.

En la realidad existen sujetos que, sin ser empresarios en el sentido económico/funcional descripto por RCT art.5, se relacionan con otra persona exigiéndole horarios determinados, sujeción a directivas, resultados concretos y retribuyendo por los servicios sumas establecidas de antemano, notas todas que muestran la subordinación típica del derecho laboral. Tales personas son empleadores (RCT art.26) sin ser empresarios (RCT art.5). Por tales razones, normativas y reales, la tesis mencionada no es aplicable. Capon Filas (sf) Mercosur y Servicio Doméstico.

2.1.3. RELEVANCIA SOCIAL DEL TEMA OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN

Resulta relevante destacar la dimensión social que tiene el fenómeno laboral de las trabajadoras en casas particulares y comprobar que no se trata de un acontecimiento marginal.

El mapa del servicio doméstico en el país nos revela que se trata de una actividad económica cuantitativamente muy importante, feminizada en términos prácticamente absolutos, que ocupa mayoritariamente a mujeres ubicadas por debajo de la línea de pobreza, con ingresos notoriamente inferiores a las demás actividades y con una importante presencia de trabajadoras migrantes (Catani 2011)

“El trabajo doméstico en la Argentina, según datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, es una actividad totalmente feminizada, ya que el 95% de las personas que cumplen estas funciones son mujeres”.(Alejandro S. 2013.p 121)

“El 22 % de las mujeres asalariadas son trabajadoras domésticas, y según encuesta permanente de hogares, el sector ocupa 1.100.000 empleadas/os de los cuales el 17% está registrado y el restante 83% permanece en la informalidad”. (Alejandro 2013 p 8)

Respecto del contexto Internacional relacionado con el fenómeno laboral de servicio doméstico se refiere lo siguiente:

A comienzos del año 2013, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó un estudio, basándose en estadísticas oficiales de 117 países y territorios; este informe presenta una nueva estimación en el cual se indica que al menos 52,6 millones de personas en el 2010, en su mayoría mujeres (83%), estaban empleadas como trabajadores domésticos a nivel mundial. Al momento del estudio el 29,9% se encontraba excluido de la legislación nacional del trabajo y sólo el 10% estaba protegido por la legislación laboral general en la misma medida que otros trabajadores. Sus conclusiones son reveladoras: el trabajo doméstico representa una parte significativa del empleo asalariado en el mundo, pero los trabajadores domésticos siguen, en su mayor parte, fuera del alcance de la legislación laboral, por lo que carecen de la protección jurídica de que disfrutaban los demás trabajadores. El informe muestra la urgencia que reviste abordar el déficit de trabajo decente, mediante una legislación inclusiva. (Alejandro S. 2013 p 6).

Los datos suministrados en las citas referidas supra, ponen en evidencia que la problemática objeto de investigación constituye un problema a resolver de gran envergadura social. Al mismo tiempo se puede observar, ostensible demora en la percepción de derechos laborales encuadrados como derechos humanos de segunda generación y propios del constitucionalismo social.

2.1.4 MOTIVACIONES HIPOTÉTICAS DE LA DESPROTECCIÓN LEGAL DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

Constituye un propósito gravitante de la investigación conocer las razones que han influido en la desprotección de un sector de la importancia ya referida. Por ello adquieren preponderancia las visiones de Capón Filas y Enrique Catani respecto del fenómeno laboral en análisis.

Sostiene Capon Filas que la exclusión y desprotección legal observada respecto de las trabajadoras domésticas responde a una perspectiva de clase. Se sustenta tal afirmación en la composición del colectivo de trabajadoras mayoritariamente mujeres, de las cuales el 71 % se encuentran por debajo de la línea de pobreza,

percibiendo los ingresos más bajos de la pirámide salarial. Situación que obstaculiza la identificación positiva de la clase media con los intereses de las trabajadoras referidas. A ello se debe agregar que los actores sociales con posibilidades y facultades para introducir los cambios inclusivos necesarios, tales como abogados, jueces, legisladores, funcionarios del Poder Ejecutivo, especialistas en derecho del trabajo, son empleadores de servicio doméstico, situación que aparentemente los “priva” de identificarse con los derechos y las preocupaciones de las trabajadoras en cuestión. Otro factor que desfavorece la situación analizada, es la carencia de una representación gremial comprometida y con la fortaleza necesaria. (Catani 2011)

Tal opinión no resulta suficiente para explicar la realidad del trabajo en casas particulares, lo cual tampoco significa que no sea un factor importante. Grafica el análisis la situación de los trabajadores de la construcción, también atravesados por condiciones de debilidad económica, y con la patronal comportando actitudes reñidas con la responsabilidad y el cumplimiento de sus obligaciones. Aun así, resultan tener una condición más favorable que las trabajadoras domésticas. Desde una perspectiva de clase, evidencian gran similitud, lo que diferencia en definitiva a los colectivos analizados, es su sexo, el trabajo doméstico es realizado casi en su totalidad por mujeres, mientras que en la construcción desarrollan tal actividad igual proporción de hombres. (Catani 2011)

Es entonces a partir de la perspectiva de género —desechadas las explicaciones tradicionales— que podemos completar lo que ya nos había empezado a mostrar la perspectiva de clase. Las trabajadoras domésticas tienen muchos menos derechos que los demás trabajadores —incluso que sus maridos que trabajan en la construcción— (y en la mayoría de los casos no tienen ninguno, recordemos que más de la mitad está excluida de las disposiciones del estatuto) porque sus tareas son la más clara proyección productiva del clásico trabajo reproductivo de las mujeres y, según los paradigmas tradicionales de la sociedad patriarcal, esos trabajos no valen nada. (Catani 2011 p 257)

Establece el artículo 31 de la Constitución Nacional la supremacía de la misma, la cual merced a la reforma de 1994 otorga igual condición a los tratados que contiene el artículo 75 inciso 22. Ocupando de tal manera la cúspide de la pirámide jurídica a la cual se deben adecuar las leyes que en su consecuencia dicta el congreso, las legislaturas provinciales, ordenanzas municipales y demás reglamentaciones que

ordenan el funcionamiento de nuestro sistema de vida. A su vez el artículo 14 bis sostiene que el trabajo gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador condiciones dignas y equitativas de labor.

Sin duda conforme al análisis que antecede, se puede concluir que las trabajadoras domésticas no han tenido un trato legal acorde con el espíritu y la letra de la Constitución Nacional. Cito para referenciar la postura inclusiva, al siguiente fallo:

Servicio doméstico. Inconstitucionalidad de la exclusión el art. 2 inc b) de la LCT. Cabe declarar la inconstitucionalidad de la exclusión contenida en el in b) del art. 2 de la LCT y establecer que a los trabajadores del servicio doméstico les corresponde el Régimen de Contrato de Trabajo, con lo que el decreto 326/56 debe ser compatibilizado con éste, al igual que cualquier otro estatuto profesional. La inconstitucionalidad del referido artículo es manifiesta por cuanto discrimina a los trabajadores domésticos y los excluye de las estructuras básicas protectoras del derecho laboral sin razón objetiva alguna. Como lo ha receptado la conciencia ética de la humanidad y lo ha expresado en la Carta Internacional de Derechos Humanos todo ser humano, en igual situación, debe ser tratado de igual manera. (Del voto del Dr. Capón Filas, en minoría). CNAT Sala VI Expte N° 9554/97 Sent. Def. N° 52.364 del 20/12/99 “Martínez Acosta, Agustina c/ Lamarca de Colombato, Estela y otro s/ despido” (Capón Filas – Fernández Madrid – De la Fuente).

El fallo referido resuelve de tal modo en un todo de acuerdo con el principio protectorio del derecho del trabajo, y acorde con las disposiciones de las normativas superiores.

Expresiones de los tribunales de justicia como el mencionado derivarían a la postre en una nueva legislación.

De acuerdo con ello y en tal dirección, el Poder Ejecutivo Nacional elevó el 9 de marzo de 2010 al Congreso de la Nación por Cámara de Diputados el Proyecto de ley que modificaría la reglamentación del trabajo en casas particulares.

En la oportunidad la citada pieza administrativa refiere distintas etapas en el sistema jurídico argentino relacionadas con el tratamiento del trabajo doméstico y su ubicación respecto del Derecho Laboral. Pone de relieve el citado proyecto la marcada desprotección de las personas que desarrollan las tareas en cuestión que no se compadece con la evolución social y jurídica alcanzada en la República Argentina. (Alejandro, 2013)

Sostiene en su elevación, el proyecto suscripto por el Jefe de Gabinete de Ministros, Doctor Aníbal Fernández y por el Ministro de Trabajo Empleo y Seguridad Social Doctor Carlos A. Tomada, la necesidad de adecuar la reglamentación del trabajo doméstico a las exigencias normativas previstas por la Constitución Nacional, poniendo énfasis en el artículo 14 bis incorporado por la reforma de 1957, como así también en el artículo 75 inciso 22 referido a la jerarquía constitucional de los tratados.

Refuerza la exigencia referida la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación la cual se ha expedido sobre el alcance del principio protectorio que contiene el artículo 14 bis entre otros en fallos importantes como; "Vizzoti (14/00/2004), "Aquino" (21/09/2004), "Badaro" (08/08/2006) y "Madorrán" (03/05/2007), para atender diversos aspectos del sistema de relaciones laborales y de la Seguridad Social. En definitiva es el propósito del proyecto referido, saldar una deuda social con las personas que realizan trabajo en casas particulares enmendando así el atraso normativo en consideración.

CONCLUSIÓN

Resulta relevante poner de relieve los tiempos en los que tuvo su origen el decreto que reglamenta el trabajo en casas particulares, como así también el tiempo democrático que asiste a tan profundos cambios. Puesto que el decreto 326/56 es producto del poder ejecutivo del gobierno de facto de Pedro Eugenio Aramburu y su agotamiento paulatino culmina con la modificación que habrá de introducir el proyecto de ley propuesto por un Poder Ejecutivo Nacional al Congreso de la Nación Argentina con la plena vigencia del Estado de Derecho.

Se puede aseverar que el artículo 1° del decreto 326/56 al exigir el analizado triple requisito temporal, priva de la regulación del estatuto especial correspondiente a la mayoría de las mujeres que realizan las labores en cuestión. Y las que por reunir tales requisitos, resultan "amparadas" por la reglamentación referida, carecen de condiciones imprescindibles, como la jornada limitada, protección a la trabajadora embarazada, o una indemnización acorde a la prevista por el régimen protectorio de la LCT artículo 245. Al panorama legal descripto se debe agregar la exclusión explícita de la ley n° 20.744 en su artículo 2° inciso b, que margina a las trabajadoras de casas particulares de las previsiones establecidas en la misma.

Durante el lapso de aplicación del citado decreto tal como se ha citado en la investigación, los jueces en su oportunidad han elaborado jurisprudencia, y los especialistas del derecho del trabajo han generado doctrina cuestionando la notoria discriminación de las trabajadoras de casas particulares al momento de proteger sus derechos laborales. De los datos expuestos en el Capítulo 1º, fundamentado en la bibliografía citada oportunamente, se puede concluir la evidente influencia de la condición de mujeres, migrantes y pobres, como razón y factor determinante de la desprotección referida a los derechos en el marco del trabajo. Resulta al respecto, gravitante la exigua defensa de los derechos en cuestión, de quienes hicieron las veces en el lapso analizado, de representantes gremiales con responsabilidad puntual hacia las trabajadoras domésticas. Cabe agregar en idéntico sentido, la falta de compromiso con el problema en estudio, de las personas con poder, tales como funcionarios, jueces, abogados, legisladores, políticos, especialistas del derecho del trabajo, para producir en consecuencia los cambios pertinentes. En conclusión resulta notoria y basada en jurisprudencia y doctrina la discriminación de las trabajadoras de casas particulares, evidentemente excluidas del régimen protectorio de las leyes laborales generales y especiales. Del análisis realizado sobre la situación que afecta al colectivo de mujeres más numeroso del país, conforme datos suministrados se puede comprobar flagrante incumplimiento de la obligaciones que emergen de la Constitución Nacional artículo 14 bis, 16, y 75 inciso 22, este último referido a los tratados relacionados con los DDHH, y su jerarquía constitucional, los que cito en consecuencia; Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer artículo 11, la Declaración Americana de los derechos y deberes del hombre, artículo 11, Declaración Universal de los derechos humanos, artículo 7, Pacto Internacional de derechos civiles y políticos, artículo 26, Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales, artículo 3, Convención Americana sobre derechos Humanos, (Pacto de San José de Costa Rica) artículo 1.1 y 2. Y se debe atender también que el artículo citado otorga jerarquía superior a las leyes al Tratado de Asunción y extensivamente a la Declaración Sociolaboral del Mercosur.

2.2 CAPÍTULO 2

INTRODUCCIÓN

En el presente capítulo se podrá observar y analizar la opinión de la doctrina, referida a los factores que han influido y determinado la exclusión de los derechos de las trabajadoras domésticas del régimen protectorio laboral general, durante la vigencia del decreto 326/56, y que por lo tanto resulta violatoria de las exigencias de la normativa superior. En tal sentido se expondrán las posturas del Doctor Rodolfo Capón Filas, quién afirma que la exclusión de las trabajadoras domésticas del régimen protectorio general encuentra como factor principal, la llamada por el “cuestión de clase”, en tanto que Enrique Catani Juez Laboral, de la Ciudad de La Plata, Provincia de Buenos Aires, no le quita relevancia a la opinión precedente, aunque afirma la cuestión de género como factor principal de discriminación en el marco del tema analizado. Al Respecto se aborda detalladamente jurisprudencia respectiva. "GONZALEZ, Analí Gregoria c/FLORES, Patricia Andrea s/Despido", Expte. N° 22.654.

Para desarrollar el capítulo 2° se utilizarán fuentes de carácter primaria y secundaria, conforme método cualitativo de investigación.

2.2. FACTORES DE EXCLUSIÓN

Sostiene Orsini, que constituye un deber irrenunciable del jurista crítico, no sólo abordar en su tarea el análisis de la letra del objeto de estudio, sino conocer, tomar conocimiento de los motivos que han provocado como resultado la opción normativa. Desde esta perspectiva observa que para fundamentar la exclusión de las trabajadoras domésticas respecto de la reglamentación general, se ha tenido en consideración la situación del empleador y no la del trabajador (sujeto de tutela constitucional preferente, en la acertada definición de la Corte Suprema), especialmente protegido, éste, por las normas constitucionales e internacionales que garantizan los derechos humanos sociales. Conforme a la postura que antecede, Montoya Melgar destaca que las trabajadoras domésticas no resultan comprendidas por la legislación laboral general para no provocar un agravamiento de la situación económica familiar de los empleadores, que derivaría del aumento de los derechos de las trabajadoras en cuestión.(2013)

2.2.1 LA CLASE SOCIAL COMO FACTOR DE EXCLUSIÓN

Rodolfo Capón Filas entiende que la exclusión de las trabajadoras domésticas respecto de las reglamentaciones laborales generales se corresponde con una cuestión de clase.

La mayoría de las personas que realizan las tareas en cuestión están por debajo de la línea de pobreza (71%) y sus ingresos promedio son los más exigüos de la pirámide salarial. Sumado a ello, el acceso a la formación educativa constituye también otro problema insoslayable, que condiciona la capacidad de reclamo de las mujeres trabajadoras domésticas. Otro inconveniente que obstaculiza se realicen los intereses de las empleadas domésticas lo constituye la inexistencia de una representación gremial con la fuerza suficiente para lograr tales fines (los intentos de sindicalización son embrionarios y débiles). Afirma Capón Filas en su trabajo Servicio doméstico y Mercosur: que como consecuencia de una larga y profunda reflexión concluye respecto del artículo 2 RCT, que la exclusión de los trabajadores rurales, servicio doméstico y empleados públicos, del régimen de Contrato de Trabajo, carece de base objetiva y se debe a razones políticas circunstanciales, como la carencia de un frente gremial organizado y comprometido. Relata en la oportunidad una experiencia que grafica la realidad de las carencias legislativas referidas. Capón Filas (sf) Mercosur y Servicio Doméstico

Una experiencia convalida esa observación: en el Congreso Técnico de la CGT sobre Participación Sindical en el Control de las Empresas (Buenos Aires, 1975) el senador Pennisi (PJ, Santa Fe) defendía su proyecto legislativo sobre Participación Sindical en las Empresas. Cuando le pregunté sobre la razón por la que el proyecto previera esa participación en las empresas agrarias, recibí como respuesta que “muchos compañeros senadores tienen campo” lo que, oblicuamente, impedía el apoyo parlamentario a esa posibilidad. Capón Filas (sf) Mercosur y Servicio Doméstico.

Excluir a los trabajadores domésticos del Régimen de Contrato de Trabajo tal vez se explique porque carecen de fuerza sindical suficiente o porque, siendo en su mayoría no nacionales, no interesan electoralmente. Cualquiera sea la razón, tales trabajadores son descartables y así ellos lo sienten, como lo he comprobado personalmente en el Congreso del Sindicato de Trabajadoras Domésticas de Córdoba (San Antonio de Arredondo) Capón Filas (sf) Mercosur y Servicio Doméstico.

Opina Catani coincidiendo parcialmente con Capón Filas, que entre las razones de la deficiencia referida, se debe tener en consideración la falta de solidaridad de otros estamentos del movimiento obrero, con ingresos importantes y que también son empleadores del servicio doméstico. Factor a tener en cuenta que suma respecto al problema planteado, son los operadores jurídicos y políticos (funcionarios del poder ejecutivo, legisladores, jueces, abogados, especialistas en Derecho del Trabajo) que en su gran mayoría son empleadores del servicio doméstico y carecen de identificación positiva con los incuestionables intereses de las empleadas referidas. (Catani 2011)

2.2.2 LA CUESTIÓN DE GÉNERO COMO FACTOR EXCLUYENTE

No obstante los argumentos esgrimidos precedentemente, no parece ser la perspectiva de clase la única razón por la exclusión de las trabajadoras domésticas de las reglamentaciones laborales generales. Si prestamos atención respecto de otros colectivos tales como los obreros rurales o de la construcción, también atravesados por la pobreza, vamos a constatar regulaciones normativas peyorativas respecto de las normas laborales generales, y un alto grado de incumplimiento de sus obligaciones de parte de la patronal, pero aun así, su situación es mejor que la correspondiente a las trabajadoras domésticas.

Si puntualizamos la comparación de las trabajadoras domésticas con los obreros de la construcción podremos constatar, que las primeras son mayoritariamente mujeres y los segundos en la misma proporción son varones. Que ambos grupos padecen situaciones de pobreza y regulaciones normativas peyorativas respecto de las generales, pero también se podrá verificar que la regulación del trabajo doméstico es notoriamente más desventajosa. (Catani 2013 p. 256)

Es entonces a partir de la perspectiva de género, (desechadas las explicaciones tradicionales) que podemos completar lo que ya nos había empezado a mostrar la perspectiva de clase. Las trabajadoras domésticas tienen muchos menos derechos que los demás trabajadores (y en la mayoría de los casos no tienen ninguno, pues más de la mitad está excluida de las disposiciones del estatuto) porque sus tareas son la más clara proyección productiva del clásico trabajo reproductivo de las mujeres y, según los paradigmas tradicionales de la sociedad patriarcal, esos trabajos no valen nada. Surge como evidente luego de referir algunos factores que influyen en la

problemática abordada, la difícil situación de las trabajadoras referidas, y la necesidad de modificar la legislación contenida en el decreto 326/56. (Catani 2011).

Más allá de los notables avances en la situación de las mujeres a partir del siglo XX (derecho al voto en 1951, capacidad civil en 1968, patria potestad compartida en 1984) los paradigmas patriarcales continúan siendo dominantes. En el habla coloquial es frecuente escuchar que una mujer que se dedica principal o exclusivamente a los quehaceres domésticos en su hogar “no trabaja”. Del mismo modo, las estadísticas oficiales colocan a las mujeres que se dedican principal o exclusivamente a los quehaceres de su hogar fuera de la población económicamente activa.

Desde este paradigma patriarcal, el trabajo hogareño resulta invisible y es natural que algo de esa invisibilidad se transporte a los casos en que esas tareas hogareñas son prestadas en forma remunerada en un hogar ajeno. En otras palabras, la cuestión no es sólo que se trata de un colectivo compuesto exclusivamente por mujeres, sino que además se trata de mujeres que hacen trabajos propios de mujeres que “no trabajan”. (Catani 2011 p. 257).

Las observaciones efectuadas por Catani en la presente investigación, referidas al trato excluyente de las normas que regulan el trabajo de las trabajadoras domésticas, tienen su correlato en los argumentos esgrimidos para solicitar se declare la inconstitucionalidad del artículo 2 inciso b de la ley de Contrato de Trabajo (LCT), en tanto excluye de las disposiciones de dicha ley a quienes prestan tareas propias del servicio doméstico, por su incompatibilidad con el artículo 16 de la Constitución Nacional y el artículo 11 de la Convención Internacional para la eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en autos caratulados "GONZALEZ, Analí Gregoria c/FLORES, Patricia Andrea s/Despido", Expte. N° 22.654.

Toda vez que una norma que excluye de las protecciones laborales generales a un universo de trabajadores compuesto casi exclusivamente de mujeres, mayoritariamente de condición humilde y muchas veces migrantes, debe ser entendida como un criterio de distinción sospechoso y, por tanto, pesa sobre ella una presunción de inconstitucionalidad. Este criterio de la presunción de inconstitucionalidad de las normas que establecen distinciones sospechosas tiene su origen en la jurisprudencia norteamericana y ha sido explícitamente adoptado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en autos "Hooft, Pedro Cornelio Federico c/Buenos Aires, Provincia de s/acción declarativa de inconstitucionalidad", sentencia del 16-11-2004, cuya mayoría

componen los Dres Petracchi, Fayt, Maqueda, Zaffaroni y Highton de Nolasco; Fallos 322:3034

Resultan relevantes y contundentes las conclusiones de Capón Filas cuando analiza el devenir histórico de la regulación laboral establecida por el decreto 326/56 que injustamente discrimina al colectivo numeroso de mujeres en nuestro país: después de hacer un pormenorizado análisis en su trabajo doctrinario denominado Mercosur y Servicio Doméstico, estima que corresponde reformar el RCT y derogar la exclusión referida entre tanto, esa exclusión normativa debe ser declarada inconstitucional, aún de oficio y prescindiendo de las manifestaciones de las partes, en base al principio «iura novit curia». Todo juez, antes de decidir, debe valorar si la norma aplicable al caso responde a los Derechos Humanos interesados y a la Constitución, debiendo abstenerse de utilizarla en caso de contradicción. La única manera de no aplicar la mencionada norma es declarándola inconstitucional en el caso concreto. Y esto, obviamente, prescindiendo de los argumentos elaborados por la parte interesada y aún en ausencia de pedido de parte. Como se aprecia, la declaración de inconstitucionalidad es la “prima ratio” del orden jurídico y debe emitirse aún de oficio, por una sencilla razón: el Juez debe aplicar el Derecho prescindiendo incluso de las afirmaciones de los sujetos interesados (iura novit curia). Capón Filas (sf) Mercosur y Servicio Doméstico.

CONCLUSIÓN

Se puede concluir que asume la cuestión de género la envergadura suficiente para reclamar la igualdad en la aplicación de las normas laborales generales y protectorias conforme exige la letra y el espíritu del artículo 16 de la Constitución Nacional. Resulta un dato incontrastable de la realidad la demora de la mujer en la adquisición y en el ejercicio de sus derechos laborales, particularmente las trabajadoras domésticas. Más aún si tenemos en consideración que hacemos referencia de los Derechos de Segunda Generación, los cuales emergen con el Constitucionalismo Social. Asevero en tal sentido que la regulación establecida por el Decreto 326/56 resulta evidentemente discriminatoria cuando determina la exigencia de un triple requisito temporal referido en el artículo 1º de la reglamentación en cuestión, acontecimiento que margina mayoritariamente al colectivo de mujeres más numeroso del país, de la necesaria protección laboral correspondiente. Desprotege también la norma citada ut supra al omitir legislar respecto de los derechos pertinentes a la

protección de la mujer trabajadora embarazada, y a su vez cuando legisla a la baja la hipotética indemnización por despido. Y corrobora tal conclusión la normativa prevista por la ley n° 20.744 de Contrato de Trabajo en su artículo 2° inciso b, al establecer la exclusión de las trabajadoras domésticas del régimen protectorio considerado por la misma.

Y es en la búsqueda de los motivos que han obstaculizado el acceso de las mujeres a un trato en condiciones de igualdad laboral, que nos encontramos con las opiniones expuestas por la Doctrina, por un lado Rodolfo Capón Filas, afirmando a la clase social como factor de exclusión y por otro Enrique Catani (Juez Laboral de La Plata Provincia de Buenos Aires), que sostiene como razón principal la condición de mujeres (género femenino), sumado a la pobreza y la situación de migrantes con escaso acceso a niveles educativos. Agrego a las razones que han excluido a las trabajadoras domésticas de un trato conforme legislación laboral general, como falencia, la prevalencia de una clase política, que no termina de representar acabadamente los intereses de la sociedad. En particular de los más débiles. En definitiva a la debilidad de las protagonistas, le sumamos la indiferencia de los dirigentes sociales, políticos y gremiales que carecen de identidad con la clase social de las trabajadoras domésticas. Ante este panorama descripto, adquiere relevancia la iniciativa del Poder Ejecutivo Nacional que el 9 de marzo de 2010, eleva para su tratamiento al Congreso de la Nación el proyecto modificando el decreto 326/56.

Y desde la perspectiva de la investigación se puede constatar que las observaciones realizadas por el autor referido en el tema fueron a la postre en su calidad de Juez, sostenidas al tiempo de emitir su veredicto, lo cual pone de pie a la doctrina frente a la exclusión referida en el análisis.

2.3 CAPÍTULO 3

ANÁLISIS DE LA LEY N° 26.844

INTRODUCCIÓN

Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares, se denomina la nueva reglamentación contenida en la ley que nos proponemos analizar. Constituye la misma, una modificación sustancial respecto de la regulación del trabajo de personas en casas particulares, que pretende terminar con la discriminación de la que fueron objeto las trabajadoras referidas, por el decreto 326/56. En este capítulo se analizará: el ámbito de aplicación de la ley, los casos expresamente incluidos y excluidos por la reglamentación, la indemnización por despido y su adecuación a las exigencias constitucionales, protección de la maternidad introducida por la nueva ley pues de hecho no era contemplada por el decreto, protección contra el despido por matrimonio, licencia por enfermedades inculpables, riesgos del trabajo, y la obligación por el empleador de contratar servicios de aseguradoras de riesgos del trabajo, obra social de las trabajadoras domésticas, Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados de Servicio Doméstico, medidas para abordar la clandestinidad laboral de las empleadas de casas particulares.

Los puntos referidos al contenido de la ley descriptos supra, tienen como finalidad posibilitar el ejercicio del derecho humano al trabajo, en forma consecuente con su condición natural. Y el análisis de la reglamentación nos posibilitará saber si satisface la misma, los planteos efectuados por la doctrina y la jurisprudencia requirentes de modificación necesaria.

Para introducirnos al tema en cuestión resulta importante poner de relieve los significativos cambios en el marco regulatorio introducidos, por la nueva reglamentación tal como interpreta la siguiente doctrina:

Desde el momento en que la ley 26.844 pasa a sustituir el texto del art. 2° de la LCT por la nueva letra del inc.b) - incorporado por el art 72 de la ley 26.844- disponiendo su compatibilización con las normas del régimen especial, el RCT pasa a ser fuente de derecho del personal incluido en este estatuto.

Por otro lado el nuevo estatuto reconoce como fuentes de derecho aplicables a estas relaciones laborales a los principios del derecho de la justicia social, a los principios

generales del derecho del trabajo, a la buena fe y equidad a los fines de la interpretación y aplicación del régimen especial que nos ocupa. Alcolumbre (2014) Régimen especial del personal de casas particulares y su inclusión en el régimen de las leyes 24.557 y 26.773.

Para desarrollar el capítulo 3° se utilizarán fuentes de carácter primaria y secundaria, conforme método cualitativo de investigación.

2.3.1 ÁMBITO DE APLICACIÓN

Respecto de su ámbito de aplicación la referida ley en su artículo 1° regula el trabajo de personas en casas particulares o en el ámbito de la vida familiar y que no importe para el empleador lucro o beneficio económico directo.

La enunciación mencionada contiene dos novedades; la primera de ellas, la sustitución de la expresión “dentro de la vida doméstica” por “en las casas particulares o en el ámbito de la vida familiar” evitando el adjetivo “doméstica”, de connotaciones equívocas. Más allá de eso, el sentido del enunciado general es en sustancia, idéntico: las tareas reguladas son las prestadas en los hogares ajenos a cambio de una remuneración. La otra novedad es que se aclara que las tareas incluidas lo están en tanto no importen para el empleador lucro o beneficio económico “directo”. La nueva formulación legal da cuenta de una objeción habitual en nuestra disciplina que sostenía que las tareas hogareñas remuneradas implicaban de ordinario – y pese a lo que disponía la regulación derogada – un lucro o beneficio económico “indirecto” para el empleador, quién contaba – gracias a esas tareas hogareñas contratadas – con más tiempo para dedicar a actividades productivas.(Catani 2015, p18)

Afirma el referido artículo, que resultan comprendidos en la regulación normativa, las personas que desarrollen las tareas en cuestión, cualquiera fuere la cantidad de horas diarias o jornadas semanales en que sean ocupados para tales labores. Tal determinación establece una modificación fundamental, puesto que elimina aquella triple exigencia temporal impuesta por el decreto 326/56 derogado. Resulta relevante observar que las trabajadoras en casas particulares que no cumplían con el requisito temporal mencionado, quedaban sin la protección del estatuto de las trabajadoras domésticas, como así también resultaban relegadas por el artículo 2 de la Ley de Contrato de Trabajo, quedando circunscriptas en su actividad laboral a una relación contractual de locación de servicios. Al respecto el Código Civil en su artículo 1624, excluye expresamente el servicio de las personas de uno y otro sexo que se

conchabaren para servicio doméstico, señalando que tales labores se habrán de regular mediante normativa municipal o policial. Quedando de tal manera la relación de trabajo en cuestión sin protección de la legislación laboral, como así también de la legislación civil general. Concluyendo, las trabajadoras de casas particulares que no cumplían con la triple exigencia temporal referida quedaban fuera del ámbito de aplicación de normas laborales protectorias. (Catani 2015)

De acuerdo con lo dispuesto por la nueva regulación establecida por la ley en consideración, se puede deducir que no existen pisos mínimos temporales para calificar una relación laboral contemplada o incluida. Tal situación determina evidente asimilación con la LCT que adopta al respecto idéntica posición.

Respecto del tema en estudio refiere el artículo 1° de la ley 26.844 que serán de aplicación las modalidades de contratación previstas por la Ley de Contrato de Trabajo, la que prevé en su artículo 92 la figura del contrato a tiempo parcial. En tal situación el trabajador que celebra acuerdo con el empleador para la prestación de su trabajo por un número inferior de horas al día o a la semana, equivalente a las 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad, está contemplado o previsto por la estipulación referida supra. En tal sentido considerando que la ley en análisis prevé en su artículo 14.1.a. que la jornada no podrá exceder las 8 horas diarias o 48 semanales, el contrato se considerará celebrado a tiempo parcial cuando la prestación comprometida por la trabajadora sea inferior a las 32 horas semanales. (Catani 2015)

Plantea sobre el tema en análisis, Enrique Catani, un problema de interpretación, cuando refiere al caso de relaciones laborales no comprendidas por el régimen derogado (decreto 326/56) debido al no cumplimiento de los pisos temporales dispuestos por la norma referida, pero que de acuerdo con las modificaciones dispuestas por la nueva legislación, tales vínculos de trabajo, resultan en adelante incluidas en el régimen protectorio de la Ley 26.844. Al analizar la composición económica de los haberes del trabajador, resulta un factor de importancia establecer la antigüedad en la actividad laboral, y es sobre tal cuestión que se plantea la duda respecto de si corresponde tomar en cuenta a los efectos pertinentes el tiempo trabajado durante el régimen derogado. Sobre el caso particular sostiene el autor citado, una resolución afirmativa, recurriendo para ello como argumento central en primer lugar al principio de aplicación inmediata de las leyes, aún a las consecuencias de la relaciones y situaciones jurídicas existentes, tal como prescribe

el artículo 3 del Código Civil. En segundo lugar, funda su opinión, en la aplicación de la nueva ley imperativa a los contratos en curso de ejecución. Entiende el autor referido, que para decidir una situación tal como la descripta, cuando persiste la duda, se debe adoptar la resolución más beneficiosa para la trabajadora de casas particulares conforme a los principios generales del Derecho del Trabajo, cuya aplicabilidad al sector ha sido reconocida por el artículo 4 de la ley 26.844. En tercer lugar, se funda la posición afirmativa, en que las trabajadoras de casas particulares conforme al decreto derogado, cuando no reunían el triple requisito temporal previsto por el artículo 1º, quedaban al margen del régimen laboral protectorio contraviniendo así el mandato del artículo 14 bis de la Constitución Nacional. (2015)

La posición expuesta sobre el asunto analizado, pone de manifiesto una resolución conforme a los preceptos de la ley fundamental del estado, puesto que es consecuente con la letra del artículo 14 bis, que prevé “el trabajo gozará de la protección de las leyes” y por ende se adecua también a la hipótesis de investigación formulada, la cual considera a la nueva reglamentación del trabajo de las mujeres domésticas compatible con las exigencias de la normativa superior.

Al mismo tiempo guarda estrecha relación con la resolución adoptada en su oportunidad en el fallo de la CNAT Sala VI Expte N° 9554/97 Sent. Def. N° 52.364 del 20/12/99 “Martínez Acosta, Agustina c/ Lamarca de Colombato, Estela y otros/ despido” (Capón Filas – Fernández Madrid – De la Fuente).

2.3.2 ÁMBITO PERSONAL DE APLICACIÓN

Respecto del ámbito personal de aplicación de la ley, el artículo 2º estipula que las personas que realizan tareas de asistencia personal, acompañamiento y cuidados no terapéuticos para con los residentes del hogar, están expresamente amparadas por la nueva ley. En tanto que el trabajo de los enfermeros, por ejemplo, contratados para prestar servicios en el hogar o en casas particulares, relacionados con su especialidad, resultan regulados por la Ley de Contrato de Trabajo. De esta manera se corrige la situación de quienes prestando atención o servicios terapéuticos en el hogar, quedaban excluidos del estatuto especial de servicio doméstico y también de las reglamentaciones de la ley de contrato de trabajo (LCT) (Catani 2015).

Se rigen por las reglamentaciones del estatuto en cuestión las relaciones laborales entre empleador y las trabajadoras consistentes en tareas de limpieza, mantenimiento

u otras actividades típicas del hogar, efectuadas con habitualidad (tal como establece decreto reglamentario artículo 2. En tal sentido tienen la cobertura legal referida las mucamas, niñeras, cocineras, jardineros, caseros, amas de llaves, damas de compañía, mayordomos, institutrices, nurses y gobernantas, entre otras. Se aplica también la nueva reglamentación a las trabajadoras que presten asistencia a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador. En tal caso la ley no exige que se trate de un familiar, sino que requiere que conviva en el domus con el titular de la vivienda. (Alcolumbre 2014)

2.3.3 CASOS EXPRESAMENTE EXCLUIDOS DE LA APLICACIÓN DEL ESTATUTO

El artículo 3 de la ley en cuestión refiere situaciones laborales que resultan expresamente excluidas de su aplicación. Incorpora así, la nueva reglamentación opinión de la jurisprudencia más progresista cuando afirma que los casos no contemplados por el artículo 3 serán regulados por la normativa general establecida en la L.C.T.

Establece el citado artículo, que:

- Los contratos celebrados por el trabajador/a con una persona jurídica, no se rigen por la nueva ley, puesto que la relación laboral regulada por la ley 26.844 refiere a personas humanas o físicas como factor subjetivo del vínculo. Agrega el artículo en cuestión, que las personas emparentadas con el dueño de la casa que celebren acuerdo para realizar las tareas referidas, resultan también puntualmente excluidas.

-Igual situación acontece respecto de quienes presten atención terapéutica en la relación laboral, para la cual se exija contar con habilitación profesional específica.

Cito al respecto jurisprudencia relacionada con el tema descripto.

Cuidado de enfermos. Paciente que requiere cuidados especiales. Auxiliar de enfermería con título habilitante. Ley 26.844. Inaplicabilidad LCT y Estatuto empleado doméstico. Las tareas de cuidado realizadas por una auxiliar en enfermería con título habilitante, constituyen una actividad especial que desplaza la aplicación del estatuto del empleado doméstico. Esto se refuerza con la ley 26.844, en la que se dispone la exclusión del Estatuto de aquellas personas “que realicen tareas de cuidado y asistencia de personas enfermas o con discapacidad, cuando se trate de una prestación con carácter exclusivamente terapéutico o para la cual se exija contar con

habilitaciones profesionales específicas”. No obstante ello, tampoco se puede considerar a dicha relación encuadrada en la esfera de la LCT, toda vez que la persona enferma no puede ser calificada como empresaria en los términos de los arts. 5 y 26 LCT. Por lo tanto, debe confirmarse la sentencia de grado en tanto dispuso que la relación habida se rige por la figura de la locación de servicios. (Del voto del Dr. Fernández Madrid, en mayoría). CNAT Sala VI Expte N° CNT 13251/2011/CA1 Sent. Def. N° 67.447 del 16/4/2015 “Ossipoff, Lucía Adela c/García Weeckesser, Mabel Hilda s/despido” (Fernández Madrid – Raffaghelli-Craig) Poder Judicial de la Nación.

-Respecto de los choferes particulares, rige aunque residualmente (luego de la vigencia de la LCT), la ley 12867, estatuto de choferes particulares sancionado en el año 1946, que en su artículo 12 establece que las tareas pertinentes a su función no constituyen servicio doméstico.

-las personas que convivan con la trabajadora, están excluidas, siempre que no realicen tareas hogareñas para el mismo patrón.

-Respecto de las tareas mixtas, la nueva reglamentación dispone que entiende en tal situación la L.C.T. Modifica de este modo el criterio del decreto 326/56 que acogía la idea de la tarea de mayor preponderancia para la resolución legal del asunto en cuestión. Son tareas mixtas las realizadas por una trabajadora de casa particular en el hogar, como así también en el establecimiento comercial de su patrón.

Frente a la situación analizada, se afirma la existencia de dos relaciones de trabajo, reglamentadas por el estatuto especial, y por la L.C.T respectivamente. Frente al tema en análisis en forma paulatina la jurisprudencia, fue abandonando la modalidad de resolver conforme a la tarea de mayor preponderancia, para regular la relación laboral de tales características con la normativa de la Ley de Contrato de Trabajo. Este resulta ser el criterio que adopta la ley n° 26.844, para atender los casos de tareas mixtas. Es decir que se habrá de aplicar la legislación laboral general quedando excluidas tales relaciones laborales de las disposiciones estatutarias especiales, cuando la trabajadora de casa particular efectúe labores ajenas a la vida hogareña sin que influya la periodicidad de las mismas, ni se trate de tareas preponderantes, ni tampoco resulten temporalmente importantes.(Catani 2015).

Respecto de la relación descripta, y la posición adoptada por el autor citado, se puede concluir que gravita en la consideración referida, la condición de quién es empleador.

En el ejemplo descrito supra, se puede observar una relación contractual en la cual el empleador celebra acuerdo con personal de casas particulares, con notorios fines de lucro, teniendo en cuenta que las labores tienen lugar no solo en el hogar, sino también en el establecimiento donde se desarrolla actividad comercial.

-La relación laboral entre los administradores de consorcios de propiedad horizontal u otras formas de habitación común, y personas que realizan trabajos en casas particulares, según refiere la nueva ley, están excluidas también de su regulación, y contenidas por las normas generales de la L.C.T. (Catani 2015)

2.3.4 INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

La indemnización por despido en el régimen derogado estaba regulada en el artículo 9 del decreto 326/56 el cual establecía que correspondía al trabajador/a medio mes de sueldo por año trabajado o fracción mayor a tres meses y la base indemnizatoria solo contemplaba el sueldo en dinero, sin tener en consideración la vivienda y la mantención respectiva. Tal normativa disminuía el monto que a la postre recibiría la trabajadora despedida. A ello debemos agregar que al tiempo de calcular el monto pertinente, conforme artículo 12 del decreto reglamentario 7979/56 se ordenaba un promedio de los sueldos percibidos en los dos últimos años (cuando el sueldo hubiese variado). Lo cual resultaba en perjuicio de las trabajadoras que sufrían una mengua en sus derechos y expectativas económicas. (Catani 2015)

Al respecto sostuvo la CSJN “Permitir que el importe del salario devengado regularmente por el trabajador resulte disminuido en más de un tercio, a los fines de determinar la indemnización por despido sin justa causa, significa consentir un instituto jurídico que termina incumpliendo con el deber inexcusable enunciado en el citado artículo 14 bis acerca de que el trabajo gozará de la protección de las leyes y que éstas asegurarán al trabajador contra el despido arbitrario y condiciones equitativas de labor. Significaría asimismo un olvido del artículo 28 de la Constitución Nacional”. (Catani 2015 p 15).

Resulta relevante tener en cuenta que para aplicar el régimen derogado era pertinente cumplir, por la trabajadora con el triple requisito temporal exigido por el artículo 1° del decreto en cuestión, o sea que quién efectuara el reclamo debía acreditar por lo menos un mes de trabajo, cumpliendo con cuatro horas diarias de labor durante cuatro días por semana con el mismo empleador. Además el artículo 9 establecía que

para acceder a la indemnización por despido era necesario contar con una antigüedad en el trabajo, de al menos un año. Ambas situaciones marginaban del reclamo a un notable porcentaje de trabajadoras en casas particulares, quedando en evidencia el incumplimiento del postulado constitucional de proteger al trabajador/a contra el despido arbitrario. (Catani 2015).

La nueva reglamentación contemplada en la ley 26.844 tiende a equiparar los derechos de las trabajadoras en casas particulares con aquellos establecidos en la normativa general de la L.C.T.

Tal afirmación encuentra su correlato en el artículo 48 de la referida ley, al reglamentar la indemnización por despido, pudiendo observarse una asimilación evidente, respecto del artículo 245 L.C.T. y estableciendo una diferencia positiva al tiempo de calcular la indemnización, puesto que no se prevé en el estatuto especial la existencia de un tope máximo que limite la base indemnizatoria, como sí acontece en la normativa general. (Catani 2015)

En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar a la empleada/o una indemnización equivalente a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, tomando como base la mejor remuneración, mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor. En ningún caso la indemnización podrá ser menor a un (1) mes de sueldo calculado sobre la base de lo expresado en el párrafo anterior. (Catani 2015 p. 26)

Otra diferencia positiva de la nueva reglamentación consiste en la no previsión de antigüedad mínima para efectuar el reclamo en cuestión. Mientras que si establece un tope mínimo, aplicable incluso a los casos en que la antigüedad en el empleo sea inferior a los tres meses. El único caso que no genera obligación de indemnizar lo constituye la relación laboral del trabajador/a durante su periodo de prueba previsto en el artículo 7 de la ley 26.844. (Catani 2015).

Otro dato que caracteriza la nueva ley en su faz protectoria de los derechos de las trabajadoras en casas particulares, como ya hemos manifestado, mayoritariamente mujeres, lo constituye la pretensión de evitar la desvalorización del monto reclamado en las indemnizaciones por despido tratadas en este apartado.

Preservar el valor del monto reclamado resulta ser el objetivo del artículo 70 de la ley 26.844 cuando establece que los créditos demandados provenientes de las relaciones laborales reguladas por la presente ley, en caso de prosperar las acciones intentadas, deberán mantener su valor conforme lo establezca el tribunal competente desde que cada suma es debida y hasta la fecha de su efectiva y total cancelación. La norma referida incorpora un elemento que resulta favorable a los intereses de las trabajadoras domésticas puesto que implica dejar de lado el principio nominalista establecido en la ley de convertibilidad y mantenido en la ley de emergencia económica N° 25.561. La situación descripta posibilita que el juez al momento de definir el monto del crédito reclamado por las trabajadoras de casas particulares, proceda con cierta flexibilidad sin la limitación que impone la regulación conforme a un índice preestablecido. Se entiende en consecuencia que el recurso descripto tiene como finalidad mantener o preservar el valor del crédito de las trabajadoras en su acción de reclamar. (Catani 2015)

Devengará asimismo en caso de corresponder, indemnización por preaviso omitido equivalente a diez (10) días cuando la antigüedad en el servicio fuere inferior a un (1) año; y de treinta (30) días cuando fuere superior; así como el rubro integración del mes de despido. No se aplican las leyes 24.013, 25.323 ni 25.345 cuyas previsiones han sido expresamente declaradas inaplicables. En su lugar se aplica la duplicación indemnizatoria en caso de omisión de registración o de indebida registración, que contempla el art. 73 del estatuto. Alcolumbre (2014) Régimen especial del personal de casas particulares y su inclusión en el régimen de las leyes 24.557 y 26.773

Se puede observar que mediante la duplicación indemnizatoria prevista, en los casos indicados precedentemente, la nueva legislación pretende que la relación laboral empleador-empleada tenga su registración pertinente, coadyuvando al objetivo de disminuir sino erradicar el trabajo clandestino del personal de casas particulares.

De acuerdo con lo expuesto en el apartado que nos ocupa se puede aseverar que la normativa de la nueva reglamentación en análisis, introduce modificaciones que mejoran evidentemente la situación de las trabajadoras domésticas y sus derechos respectivos, adecuándose a las exigencias de la normativa superior.

3.3.5 PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

Luego de examinar el panorama legal, referido a las trabajadoras de casas particulares y la maternidad, anterior a la modificación que dilucidamos en la

investigación, se puede aseverar que el decreto 326/56 nada preveía respecto de la protección del embarazo y la maternidad de las trabajadoras en cuestión; que la ley n° 20.744 conforme dispone el artículo 2° inciso b, excluía de su aplicación a las trabajadoras domésticas, en tanto que ninguna otra norma infraconstitucional garantizaba licencia por maternidad ni estabilidad reforzada en el empleo para las personas que trabajan en casas particulares. (Catani 2015)

Habilita la nueva legislación un escenario que dignifica a las trabajadoras injustamente excluidas del amparo y protección legal, al tiempo que satisface, las exigencias de la normativa Constitución Nacional la cual establece genéricamente en el artículo 14 bis el derecho a los beneficios de la seguridad social, y específicamente determina la protección especial de la familia y compensación económica familiar. A su vez, la reforma constitucional de 1994 estipula la obligación del parlamento de “dictar un régimen de seguridad social especial e integral en protección del niño en situación de desamparo, desde el embarazo hasta la finalización del período de enseñanza elemental, y de la madre durante el embarazo y el período de lactancia (...)” (art. 75.23 CN), reforzando de tal forma la obligación constitucional del estado de proteger de manera integral el embarazo y la maternidad. Al mismo tiempo, la reforma referida incorpora en el artículo 75 inciso 22, (otorgando jerarquía constitucional), a los tratados de DDHH. Los que evidentemente refieren al tema en cuestión:

Entre las normas internacionales incorporadas a nuestra Constitución, la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que “...la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales...” (art. 25, ap. 2), lo que es reiterado por la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, en cuanto dispone que “Toda mujer en estado de gravidez o en época de lactancia, así como todo niño, tienen derecho a protección cuidado y ayuda especiales” (art. VII). A su turno, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales obliga a los Estados parte a garantizar “...especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto...”, lapso durante el cual “...a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social...” (art. 10, ap. 2). Por último, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer exige a los Estados adoptar las medidas adecuadas para “...implantar la licencia por maternidad con sueldo pagado

o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales. (Orsini 2013 p 141)

Respecto de los derechos humanos detallados, corresponde traer al análisis normas de rango suprallegal que integran el Derecho Internacional del Trabajo y refuerzan su implementación, como por ejemplo, el artículo 3 del Convenio 3 de la OIT, ratificado por Argentina en el año 1933 estableciendo el derecho de las trabajadoras embarazadas a una licencia mínima de 6 semanas de duración.

La descripción de las exigencias expuestas encuentra respuesta afirmativa en el proyecto elevado por el Poder Ejecutivo Nacional el 9 de marzo de 2010, que en su nota de elevación refiere;

....que el servicio doméstico es una ocupación feminizada en extremo, al punto que prácticamente, la totalidad de quienes desarrollan esta actividad, son mujeres. Por tal razón los artículos 26 a 28 incorporan la protección de la trabajadora en los casos de maternidad, situación no contemplada por la normativa vigente. Tomada Carlos-Fernandez Anibal (2009).

A su vez el Congreso, trató y aprobó el proyecto referido.

Alejandro S. refiere al respecto que la ley n° 26.844 regula el tema examinado en los artículos 39 al 41 estableciendo la prohibición de trabajar 45 días antes del parto e igual cantidad de días posteriores al mismo. Para producir los efectos previstos por la ley debe informar la trabajadora, en forma fehaciente su situación de embarazo, mediante certificado médico, que determine fecha presunta del parto respectivo. Al empleador le asiste el derecho o la facultad de solicitar opinión profesional que certifique tal situación. Conforme la ley, la mujer embarazada conserva el empleo durante el tiempo referido supra, el cual se estima necesario para atender debidamente los requerimientos del estado que se pretende proteger. Y de acuerdo con las previsiones del artículo 14 bis de la Constitución Nacional, tienen las mujeres derecho a las asignaciones que les confieren los sistemas de seguridad social debiendo percibir una suma igual a la retribución que le corresponde durante dicho período de conformidad con las condiciones y exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas. Sobre el punto de la estabilidad laboral de la trabajadora embarazada, sostiene el autor, que se trata de una situación relativa o impropia, pues que el empleador puede terminar la relación referida, aunque a un

costo más oneroso o gravoso para su parte sin que tal determinación implique nulidad del acto respectivo.

Se debe tener en cuenta que el derecho a la estabilidad de la trabajadora embarazada se adquiere a partir de la comunicación fehaciente del estado de embarazo. (2013)

Posibilita la ley que la solicitante de licencia por maternidad disponga reducir en no más de 15 días, el período anterior al parto, para ampliar de tal modo, la etapa de descanso posterior respectiva.

Ante la posibilidad de nacimiento pretérmino, tiene la trabajadora en casas particulares, el derecho de acumular la totalidad de los días previstos por la norma para el descanso posterior al parto. Y si como consecuencia o efecto del parto, acontece una enfermedad certificada por médico, que prolonga la ausencia en el trabajo, corresponde a la mujer en cuestión, el derecho de licencia contemplado por artículo 34 de la ley analizada que prevé por enfermedad o accidente inculpable el derecho a percibir su remuneración durante tres meses en los casos de antigüedad menor a cinco años y seis meses cuando el tiempo en el trabajo sea mayor a los cinco años.(Alejandro 2013).

Además de los derechos enunciados supra, la norma jurídica contenida en la ley n° 26.844 examinando la relación laboral en cuestión prevé también una presunción iure tantum o sea que admite prueba en contrario, de despido por causa de maternidad o embarazo, cuando el empleador procediere a extinguir el vínculo contractual, dentro de los siete meses y medio anteriores y los siete y medio posteriores al parto habiendo sido notificado fehacientemente por la empleada de la situación de embarazo o del nacimiento respectivo. En el supuesto caso de que proceda la presunción deberá el empleador abonar a la empleada en cuestión una indemnización agravada consistente en un año de remuneraciones, más los derechos correspondientes por despido sin justa causa. La norma examinada prevé su aplicación tanto al nacimiento con vida, como así también en la circunstancia de interrupción del embarazo. (Alejandro 2013)

Estimo de gran importancia el contenido del tema analizado, por su significado emblemático y por la respuesta concreta de la norma jurídica a las exigencias de la normativa superior citada en su exposición.

2.3.6 PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO POR MATRIMONIO

Se asimila también a la LCT la resolución adoptada por la ley 26.844, artículo 41, respecto de la interrupción de la relación laboral por despido (sin justa causa) presuntamente por matrimonio de la empleada. Ello acontece cuando el empleador procede a despedir a la trabajadora en cuestión dentro de los tres meses anteriores y seis meses posteriores a la celebración del matrimonio, habiendo sido notificado en forma fehaciente de tal situación. La norma precisa que no es válida a esos efectos la notificación efectuada con anterioridad o posterioridad a los plazos señalados. Cuando opera la presunción descripta *ut supra*, deberá el empleador a su empleada abonar el equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulan al monto pertinente por despido sin justa causa. (Alejandro 2013).

2.3.7 ACCIDENTES Y ENFERMEDADES INCULPABLES

Las personas que desarrollan su trabajo en casas particulares tienen derecho a licencia paga cuando su ausencia sea la consecuencia de una enfermedad o accidente inculpable, correspondiendo en tal caso hasta tres meses, a quién acumule menos de cinco años de antigüedad, y seis meses a quién tenga más de cinco años trabajando con el mismo empleador. La ley 26.844 no contempla duplicación del plazo para el caso de tener la empleada cargas de familia, tal como si lo estipula la LCT. Corresponde avisar al empleador por el empleado, a la brevedad, de la situación referida, dentro de las posibilidades, informar durante el primer día de ausencia, como así también detallar el lugar donde se encuentra.

En tal situación le asiste derecho a la trabajadora o al trabajador a percibir sus haberes tal como si estuviere realizando sus labores, y con ello los incrementos que acontecieran ya sea por aplicación de una norma legal, o fueren convencionales, decisión del empleador o resolución de la Comisión Nacional del Trabajo. (Alejandro 2013)

2.3.8 RIESGOS DEL TRABAJO

La ley 26.844 en el artículo 74 determina que las personas que desarrollan su trabajo en casas particulares serán incorporadas al régimen de la ley 24.557 sobre riesgos del trabajo y al régimen de ordenamiento de la reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la ley 26.773 en modo y condiciones que se establezcan por vía reglamentaria, para alcanzar en forma gradual

y progresiva las prestaciones contempladas en las mismas, en función de las particularidades propias del presente estatuto. El poder ejecutivo fijará en su caso, las alícuotas que deberán cotizar los empleadores, así como las demás condiciones necesarias para acceder a los beneficios respectivos. . (Alejandro 2013 p 41)

Cabe destacar que la ley sobre riesgos del trabajo n° 24.557 promulgada el 03 de octubre de 1995, en el artículo 2°, apartado 2 inciso a, faculta al poder ejecutivo para incluir a las trabajadoras/res domésticas/os en el sistema referido, y a su vez el decreto reglamentario 491/97 (B.O 04/06/97), establece la incorporación obligatoria de las personas que trabajan en casas particulares en relación de dependencia bajo la órbita de la ley de riesgos del trabajo. No obstante la normativa citada, tal inclusión no se concretó debido a la omisión por parte de la SRT, que no dictó la normativa pertinente para la implementación del sistema. De tal manera las previsiones legales fueron de imposible aplicación y tampoco resultaron obligatorias para los empleadores. (Alejandro 2013)

Habiéndose promulgado la nueva reglamentación establecida por la ley n° 26.844, se procede por el poder ejecutivo a la emisión del decreto reglamentario pertinente n° 467/14, el 01 de abril de 2014, el cual haciendo referencia al artículo 74 de la ley reglamentada, establece o determina que el empleador deberá contratar los servicios de una ART, habilitada para cumplir funciones en la órbita del domicilio del solicitante. Esta elección por el empleador será ejecutada libremente, y la obligación de asegurarse no entrará en vigencia hasta tanto la Superintendencia de riesgos del trabajo (SRT), la Superintendencia de Seguros de la Nación (SSN) y la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) dicten la normativa necesaria para adecuar el sistema establecido a las características de la actividad que se incorpora.

Conforme establece la norma que antecede, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) emitió el día 5 de setiembre de 2014 la resolución n° 2224/2014 (B.O 11/09/14) por la cual fue aprobada la solicitud de afiliación de empleadores de personal de casas particulares y el contrato tipo de afiliación, cuyas condiciones generales no podrán ser alteradas por las partes.

Se puede concluir al respecto que, luego de interpretar el decreto reglamentario 467/2014 de la ley 26.844, mediante la obligación dispuesta para el empleador de

suscribir compromiso con ART para garantizar cobertura a la trabajadora en cuestión, se persigue el fin de incorporar la relación laboral a la registración pertinente, puesto que junto con la cuota destinada a la aseguradora debe (el empleador) acompañar los aportes y contribuciones correspondientes conforme establece artículo 21 de la ley 25.239.

El sistema prevé que el pago de la cuota correspondiente a ART, se debe hacer efectivo por anticipado mediante formulario F.102/RT, junto a los aportes referidos supra, devengados en el mes anterior por el régimen especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico. (Alcolumbre 2014)

La nueva reglamentación genera en el empleador una condición similar a la que provoca en los empleadores la LCT. Exigiendo de los mismos organización suficiente para atender en forma satisfactoria los requerimientos provenientes de la debida registración. El incumplimiento de las obligaciones referidas involucra sanciones onerosas y gravosas.

Para el funcionamiento del sistema es necesario que el empleador haya cumplido con la registración simplificada conforme estipula el artículo 17 de la ley 26.844, posteriormente haya suscripto contrato de afiliación con una ART, abonando la primer cuota y sumado a ello los aportes y contribuciones pertinentes.(Alcolumbre 2014)

Se puede comprobar mediante la investigación realizada la determinación de los poderes del estado para dotar, mediante la presente ley 26.844, a las trabajadoras domésticas, de los medios para acompañar dignamente el trabajo que realizan.

2.3.9 OBRA SOCIAL. RÉGIMEN ESPECIAL DE SEGURIDAD SOCIAL PARA EMPLEADOS DE SERVICIO DOMÉSTICO

La ley 26.844 mediante artículo 72 inciso e, dispone que los trabajadores comprendidos en ese ámbito de aplicación se encuentran contemplados por el Régimen Especial de Seguridad Social instituido por el Título XVIII de la ley n° 25.239. Facultando a la Administración Federal de Impuestos a modificar las contribuciones y aportes previsionales y de obra social previstos en el mismo. Comprende aspecto previsional y la cobertura de salud del personal doméstico, sin introducir cambios en el régimen laboral es decir no altera ni modifica los alcances y vigencia del estatuto del servicio doméstico. El Régimen Especial de Seguridad Social es de aplicación obligatoria en todo el territorio nacional únicamente para el personal

de servicio doméstico que trabaje para un mismo dador de trabajo, como mínimo seis horas semanales, independientemente que se encuentre encuadrado como empleado en relación de dependencia o como empleado autónomo. Los trabajadores que presten servicios, a cada uno de sus dadores de trabajo por un lapso inferior a seis horas semanales pueden optar por permanecer en el régimen general o por inscribirse en el régimen simplificado para pequeños contribuyentes. (Alejandro 2013 p 29)

Independientemente de OSPACP (obra social del personal auxiliar de casas particulares) las trabajadoras pueden optar por cualquiera de las obras sociales habilitadas e inscriptas en la Superintendencia de Servicios de Salud.

2.3.10 CLANDESTINIDAD EN EL TRABAJO

Constituye la clandestinidad el problema a resolver en el trabajo remunerado de las mujeres que desarrollan sus labores en casas particulares.

Quizás sin advertir esta realidad, las principales herramientas normativas destinadas a disuadir a los empleadores de mantener en la clandestinidad los vínculos laborales (leyes 24.013 y 25.323) excluyeron en forma más o menos expresa de su ámbito de aplicación a las trabajadoras domésticas; lo que equivale a renunciar por anticipado a una principal condición de eficacia. En efecto, si el sector que concentra el núcleo duro de la clandestinidad se encuentra excluido de la aplicación de esas leyes, éstas nunca podrán ser suficientemente eficaces. (Catani 2015 p 28)

La nueva ley incorpora mediante el artículo 50 una norma que duplica la indemnización del personal no registrado o incluido deficientemente. De esta forma quien como integrante de la patronal no cumpla con las obligaciones de registrar el trabajo referido, será castigado con un agravamiento al tiempo de indemnizar al personal despedido. De tal forma el artículo citado funciona como herramienta para evitar la clandestinidad del personal que trabaja en casas particulares. (Catani 2015)

Teniendo en cuenta el inconveniente en análisis, se puede afirmar que la obligación del empleador, al tiempo de suscribir contrato con la Aseguradora de Riesgos de Trabajo, de normalizar su situación involucra también el efectivo cumplimiento de los aportes y contribuciones respectivas. Coadyuvando de tal modo en forma positiva respecto a la inscripción o blanqueo laboral de las trabajadoras en casas particulares.

Al respecto sostiene Alcolumbre, que las modificaciones introducidas implican para las trabajadoras domésticas un trato similar al que propicia la LCT a los trabajadores amparados por ella, en tanto que estipula un incremento de las responsabilidades para el empleador, con el propósito de imponer un obstáculo cierto a la informalidad que caracteriza la relación laboral en estudio. De tal forma se impone un cambio de mentalidad en el empleador que resulta equiparado al empresario o dador de trabajo regulado por la LCT. Resulta promisorio al evaluar un año de vigencia de la nueva ley, que se haya producido una disminución en la tasa de empleo no registrado, y a la vez un incremento en la cantidad de trabajadoras registradas del sector. (2014)

No obstante los recursos legales descriptos con tales fines, estimo que la disputa contra la clandestinidad requiere del compromiso del poder político. La sanción de la ley en estudio, resulta un aporte importante y un dato ejemplificativo de cómo el poder referido puede propender al reconocimiento conforme a derecho del trabajo de las domésticas. Esta opinión en parte conclusión de lo investigado, se funda en la debilidad de una actora laboral, condicionada por su situación social con limitada capacidad para cambiar en soledad las reglas de su relación de trabajo. Otro soporte importante para el logro de tales fines, lo constituye la organización sindical que debe fortalecer la posición de las trabajadoras en cuestión, más aun en momentos tales como el actual, donde se puede observar una disminución de la oferta laboral por la retracción misma de la economía. Esta realidad dificulta y condiciona las posibilidades de conseguir ocupación en primer lugar, y posterga, obstaculiza con mayor razón el reclamo hipotético de las trabajadoras por su incorporación a la legalidad laboral.

CONCLUSIÓN

La ley n° 26.844 denominada Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares derogando el decreto 326/56 Beneficios, obligaciones y derechos para el personal que presta servicios en casas de familia, modificó el régimen injusto y discriminatorio que reguló el trabajo de las personas que realizan su actividad laboral en casas particulares, durante 60 años en nuestro país. La nueva reglamentación resulta inclusiva:

-Porque incorpora a un colectivo numeroso de mujeres trabajadoras al régimen protectorio de la normativa laboral general.

-Porque las trabajadoras que no cumplían con el triple requisito temporal previsto por el decreto referido y quedaban al margen del régimen laboral protectorio; ahora gozan de la cobertura del estatuto especial sin que sea un obstáculo el número de horas trabajadas en la jornada, o la cantidad de días (de trabajo) en la semana.

-Porque tal condición de trabajadoras incluidas al sistema implica conforme a derecho, tener licencia por accidente y enfermedad inculpable, la posibilidad de contar con la cobertura de la Aseguradora de Riesgos del trabajo, implica también la equiparación al régimen de la LCT, cuando de indemnización por despido se trata, tener su propia obra social, protección al embarazo y la maternidad.

-Por ello el advenimiento de esta ley resulta una novedad legislativa de gran importancia, que responde y satisface las exigencias constitucionales que pesaban respecto del régimen derogado.

La reglamentación del trabajo tal como prevé la ley 26.844 responde a los reclamos efectuados por la jurisprudencia y la doctrina crítica del decreto derogado. Y resulta coincidente con la hipótesis del presente trabajo de investigación, el cual sostiene que la nueva legislación que regula el trabajo de las personas en casas particulares resulta acorde a las exigencias de la normativa constitucional.

Con respecto a la nueva ley y su aplicación, traducida en pronunciamiento de los jueces coincido con la siguiente afirmación: Precedo A. sostiene que el carácter de reciente innovación normativa condiciona un análisis profundo de la ley, pues la misma es lo que los jueces dicen que es, al decir de Alf Ross y doctrina del republicanismo. Tal situación no permite conocer la interpretación que los jueces vayan a elaborar al respecto. (Precedo 2013)

CONCLUSIÓN GENERAL

La presente investigación se planteó como objetivo general analizar si la ley 26.844 denominada régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares, satisface las exigencias de la normativa superior. Para ello ha sido pertinente estudiar la reglamentación en análisis desde la vigencia del decreto 326/56 denominado beneficios obligaciones y derechos para el personal que presta servicios en casas de familia, hasta la fecha. Ello con el propósito de evaluar el desarrollo de la regulación del trabajo de las domésticas mediante aportes de la doctrina y la jurisprudencia. Se pudo constatar que el decreto en estudio significó al tiempo de su promulgación un progreso aunque relativo, menguado y mezquino según Catani, ello como consecuencia de una regulación que impedía la protección del estatuto, cuando no reunían las trabajadoras el triple requisito temporal previsto por el artículo 1º, situación que dejaba un amplio porcentaje de aquellas trabajadoras al margen de la reglamentación respectiva. Sumado a ello la ley 20.744 LCT en el artículo 2 inciso b excluía de su aplicación a las trabajadoras domésticas.

Resulta ser tal esquema legal, excluyente y discriminatorio de las mujeres que realizan trabajos en casas particulares tal como lo determina el caso de la CNAT Sala VI Expte N° 9554/97 Sent. Def. N° 52.364 del 20/12/99 “Martínez Acosta, Agustina c/ Lamarca de Colombato, Estela y otros/ despido” (Capón Filas – Fernández Madrid – De la Fuente)

Discriminatorio; porque excluye del régimen protectorio especial y general al colectivo mayoritario de mujeres migrantes y pobres más numeroso del país.

Ello se encuentra corroborado además por todas las estadísticas e informes oficiales, entre los que es dable destacar el informe elaborado por la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones en el Mundo Laboral (CTIO) conformada en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, que indica que la presencia femenina en el ámbito del servicio doméstico alcanza una proporción del 97,6 % del total. Con lo cual la evaluación de la razonabilidad de la norma discriminatoria en cuestión debe realizarse con particular estrictez, considerando el carácter excluyente respecto del colectivo de mujeres en consideración. En tal situación se la califica como criterio de distinción sospechoso lo cual permite presumir la inconstitucionalidad de la normativa en estudio. (Catani 2011)

La regulación del trabajo de las domésticas es notoriamente menos protectoria que la de otros estatutos dictados a la baja de la regulación general (obreros de la construcción, obreros rurales). Respecto de la situación descripta Capon Filas sostiene como factor de la discriminación la cuestión de clase, la condición de mujeres migrantes y pobres. En tanto que Catani Enrique sostiene que prevalece la cuestión de género al respecto. A los factores referidos corresponde agregar la ausencia de representación gremial comprometida con la causa en cuestión. Y carencia de una clase dirigente con identificación positiva de los intereses de las trabajadoras domésticas. Frente a la situación detallada en la presente conclusión, surge a instancias del Poder Ejecutivo Nacional la presentación del proyecto al Congreso de la Nación que habría de modificar el régimen regulado por el decreto 326/56. La nueva reglamentación contenida en la ley n° 26.844 sancionada el 13 de marzo de 2013 y promulgada el 3 de abril del mismo año, responde positivamente a las exigencias de la normativa superior, porque permite la incorporación de las trabajadoras domésticas al régimen protectorio general y especial. Para lo cual modifica el artículo 2 inciso b de la ley 20.744, mediante el artículo 72 inciso b de la ley n° 26.844. Al mismo tiempo que la reglamentación referida suprime el triple requisito temporal exigido por el decreto en su artículo 1º, mediante el artículo 1º, primer párrafo de la ley en análisis. Resultan las modificaciones introducidas en la nueva legislación, adecuadas y conformes a los casos de jurisprudencia citados. No obstante los cambios detallados supra, estimo que se deben implementar los medios necesarios para concientizar tanto al empleador de la pertinencia de sus obligaciones, como a las trabajadoras de sus derechos. En síntesis me permito repetir la crítica a la clase dirigente con responsabilidad por el tiempo de morosidad para atender el derecho humano al trabajo en forma digna. Y hacer un aporte tendiente a favor de la concientización social respecto a respetar los derechos de las trabajadoras domésticas.

-Promover la constitución de organización gremial que represente los intereses de las trabajadoras domésticas facilitando asesoramiento pertinente.

-Promover en los municipios a través del departamento de derechos humanos, se orienten esfuerzos para difundir los contenidos referidos, articulando el desarrollo de la actividad, con la Escuela, y organizaciones sociales.

-Estimo favorable la implementación de recursos tecnológicos, de amplia difusión y uso por las personas, como el teléfono celular y el servicio de internet para difundir los contenidos de la ley 26.844.

Se puede observar en definitiva que las propuestas tienen como finalidad empoderar a las personas mediante conocimiento de sus derechos.

Para terminar estimo que la nueva legislación, por los argumentos expuestos, aprueba el test de constitucionalidad y convencionalidad que motivó el desarrollo de la investigación presente.

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1 TIPO DE ESTUDIO O INVESTIGACIÓN

Considerando que el tema propuesto para su estudio o investigación ha sido abordado por diferentes autores, y tiene desarrollo doctrinario y jurisprudencial.

Que es objetivo del tema a investigar, merced a los acontecimientos jurídicos que se traducen en decretos, leyes y demás reglamentaciones, constatar en la nueva legislación su adecuación a la ley fundamental, la constitución nacional y los tratados que tienen tal jerarquía.

Estimo pertinente adoptar un tipo descriptivo de estudio, teniendo en cuenta que existen antecedentes relativos a la temática en consideración. Tal situación nos habrá de posibilitar respecto de la regulación del trabajo en casas particulares, establecer cuáles son sus aspectos sobresalientes o principales, y si efectivamente responden a las exigencias constitucionales pertinentes. Y también puede instrumentarse el tipo exploratorio de estudio, puesto que si bien el abordaje incluye legislación que data del año 1956, como el decreto 326/56, la ley n°26844 es de promulgación reciente.

3.2 ESTRATEGIA METODOLÓGICA

La estrategia metodológica será la cualitativa porque la misma tiene como propósito la exploración, descripción y entendimiento, en este caso de un fenómeno jurídico “la regulación del trabajo de personas en casas particulares”.

De este modo se pretende adquirir un conocimiento profundo y crítico de la dimensión normativa y valorativa del fenómeno en cuestión.

“(…) la metodología pretende que se produzcan nuevos conocimientos y no que se memorice el conocimiento pre-existente” (Sanchez Zorrilla, 2011)

8.3 FUENTES A UTILIZAR

Para su elaboración el presente trabajo de investigación se habrá de nutrir de fuentes primarias o sea de factores directos de información, originales de primera mano como son los fallos, las sentencias y la legislación relativa al tema en estudio, por ejemplo el decreto 326/56, la ley 20744 L.C.T., y la nueva reglamentación contenida en ley n° 26.844.

También serán fuentes a utilizar para la investigación o estudio, las secundarias, o sea aquellas que comentan, sintetizan o analizan los contenidos de las fuentes primarias.

Por ejemplo, libros referidos al tema, comentarios a fallo, o expresiones doctrinarias, por ejemplo, “Protección del embarazo y la maternidad de las trabajadoras domésticas” Juan I Orsini. , “Situación social de las trabajadoras domésticas” Enrique Catani, “Servicio doméstico y Mercosur” Capón Filas Rodolfo.

A los efectos de comentar y explicar el contenido de las fuentes secundarias, se habrá de incorporar para la investigación libros o manuales que cumplen tal finalidad, denominados fuentes Terciarias, por ejemplo el libro, “Régimen legal para el personal de casas particulares”. Alejandro Sergio. 1º Edición Buenos Aires: Albremática 2013.

3.4 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS

Considerando que la estrategia metodológica elegida para la investigación es cualitativa, estimo adecuado como técnica de recolección de datos el Análisis documental de fuentes primarias, secundarias y terciarias vinculadas con el tema en estudio y también la entrevista con algún actor relacionado con la investigación.

3.5 INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Para la entrevista el instrumento correspondiente es la guía de pautas.

Para el análisis documental, corresponde utilizar la grilla de análisis.

3.6 DELIMITACIÓN TEMPORAL Y NIVELES DE ANÁLISIS

La reglamentación del trabajo de personas en casas particulares será motivo de análisis a partir del 14 enero de 1956 fecha del decreto 326/56 referido a beneficios, obligaciones y derechos para el personal que presta servicios en casas de familia hasta la fecha de realización de la presente investigación.

Respecto de los niveles de análisis el estudio o investigación tendrá como objetivo la legislación, jurisprudencia y doctrina nacional referida a la reglamentación del trabajo de personas en casas particulares. En algunos casos se hará referencia al derecho laboral de otros estados (los estados que integran el MERCOSUR) con el fin de comparar la legislación respectiva.

4. LISTADO DE BIBLIOGRAFÍA

4.1 LEGISLACIÓN

- Decreto ley 326/56. Beneficios, obligaciones y derechos para el personal que presta funciones en casas de familia.
- Ley n° 20744. Ley de contrato de trabajo promulgada 20 de setiembre de 1974.
- Ley n° 26.390 Prohibición del trabajo Infantil y protección del trabajo adolescente, promulgada el 24 de junio de 2008.
- Ley n° 26.844 Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares, promulgada el 03 de abril de 2013.
- Constitución Nacional Argentina.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- Convención sobre los Derechos del niño.
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre
- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Convención Americana sobre Derechos Humanos

4.2 DOCTRINA

- Alejandro, Sergio (2013) “Régimen legal para el personal de casas particulares”. Albremática S.A., Buenos Aires.
- Catani, Enrique (2011) “Situación social de las trabajadoras domésticas y la regulación de sus condiciones de trabajo” Recuperado de:
- http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/20714/Documento_completo.pdf?sequence=1
- ----- (2015) “Indemnización por despido del personal de casas particulares” Recuperado de:
<file:///C:/Users/castro/Downloads/CF140141F1.PDF>
- Capón Filas, Rodolfo. Servicio Doméstico y Mercosur. Recuperado de:

http://www.eft.com.ar/DOCTRINA/articulos/articulos-servicio_domestico.htm

- Daniela Favier (2013) La prescripción en el nuevo régimen para el personal de casas particulares, Equipo Federal del Trabajo, Año IX, Revista n° 103 págs. URL de la Revista: <http://www.eft.org.ar>
- Orsini, Juan I (2013) “Protección del embarazo y la maternidad de las trabajadoras domésticas” Recuperado de:
[file:///C:/Users/castro/Downloads/CF130070F1%20\(1\).PDF](file:///C:/Users/castro/Downloads/CF130070F1%20(1).PDF)
- Publicación de Precedo, Agustín Enrique (2013). Recuperado de:
- <https://marieladurante.wordpress.com/2013/06/06/aplicacion-personal-de-la-ley-26-844-empleador-la-elecceteizacion-del-personal-domestico-su-consagracion-legislativa-por-enrique-agustin-precedo/>

Régimen especial del personal de casas particulares y su inclusión en el régimen de las leyes 24.557 y 26.773 Recuperado de

- <https://aldiaargentina.microjuris.com/2014/12/09/regimen-especial-del-personal-de-casas-particulares-y-su-inclusion-en-el-regimen-de-las-leyes-24-557-y-26-773/>

4.3 JURISPRUDENCIA

- Publicaciones del Poder Judicial de la Nación. Recuperado de:
- <https://www.pjn.gov.ar/Publicaciones/00014/00049389.Pdf>
- CNAT, Sala 6, Expediente n° 9554/97, Sentencia Definitiva n° 52.364 del 20 de diciembre de 1999. “Martínez Acosta, Agustina c/Lamarca de Colombato, Estela y otro s/despido (Capón-Filas-Fernandez Madrid-De la Fuente), declarando la inconstitucionalidad de la exclusión contenida en el inciso b, del artículo 2, de la Ley n° 20744 (LCT).
- CNAT Sala II Expediente. N° 22780/01 Sentencia Definitiva. N° 94.268 del 9/6/06 “Fernández, Estefanía c/ Galarza, Raúl y otro s/ despido” (González – Vázquez Vialard - Pirolo). Publicaciones del Poder Judicial de la Nación
- CNAT Sala V Sentencia Definitiva N° 37.777 del 30/9/86 « Allende, Nélida Ester c/Cober Langenauer, Jacobo y otros” (Vaccari – Cascelli – Morell) Publicaciones Poder Judicial de la Nación

- CNAT, Sala 6, Expte. 31.845/02 S.D 57.760 09/02/05 “Palavecino, Sarita c/Messina, Luisa y otro s/despido”).
- CNAT Sala X Expte N° 8515/01 Sent. N° 11669 del 28/4/03 “Maya Salinas, Raidelinda c/ Catalano, Alfredo s/ despido” (Simón – Corach - Scotti)
- "GONZALEZ, Anali Gregoria c/FLORES, Patricia Andrea s/Despido", Expte. N° 22.654, a los 26 días del mes de mayo, en reunión de Tribunal de Trabajo n° 3 en la Ciudad de la Plata, Provincia de Buenos Aires. Recuperado de
- <https://mundogremial.com/fallos-laborales/inconstitucionalidad-del-estatuto-del-servicio-domestico-39>
-). CNAT Sala VIII Expte N° 22762/04 Sent. 33052 del 28/2/06 “Garnica , José c/ Botbol, José s/ despido” (Lescano - Morando) Recuperado de
- <http://studylib.es/doc/7376632/poder-judicial-de-la-naci%C3%B3n>