



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL COMAHUE  
CENTRO REGIONAL ZONA ATLÁNTICA**

***El Trabajo Decente y la Legislación Laboral: implicancias legales en el Servicio Doméstico a partir de la sanción de la Ley N° 26844 “Régimen de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares”, en la ciudad de Viedma, 2013-2014.***

**Tesista:** Brenda Elizabeth Urrutia

**Bajo la dirección de:** Luis Emilio Pravato y María Emilia Ocampo.

**Viedma 2019**

## Índice

|  |    |
|--|----|
| Dedicatoria .....  | 2  |
| Agradecimientos.....   | 3  |
| Abstract .....   | 4  |
| Introducción.....  | 5  |
| Capítulo I: Marco Teórico.....   | 15 |
| Capítulo II: Marco Jurídico .....  | 23 |
| Capítulo III- Nuevos derechos y Beneficios para el personal doméstico: comparación<br>Decreto-Ley N°326/56 y Ley N° 26844/13 .....     | 36 |
| Capítulo IV: Promoción y difusión de los derechos y disposiciones normativas del<br>servicio doméstico.....                            | 17 |
| Conclusiones.....  | 34 |
| Bibliografía.....  | 41 |
| Apéndices/Anexos .....   | 44 |
| Anexo I: Ley N° 26.844 “Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el<br>Personal de Casas Particulares”.....                        | 44 |
| Anexo II: Decreto Ley N° 326/56 “Beneficios, Obligaciones y Derechos para el<br>Personal que presta Servicio en Casa de Familia” ..... | 60 |
| Anexo III: Ley Provincial D N° 2108 “SERVICIO DOMESTICO” .....   | 63 |
| Anexo IV: Guías de Entrevistas y Encuestas .....   | 74 |

## **Dedicatoria**

*Les dedico esta tesis principalmente a mis padres por darme la oportunidad de estudiar, depositando su confianza y apoyo incondicional para nunca bajar los brazos, también a mis amigas, a mi pareja y mis seres queridos por brindarme constantemente el aliento que uno necesitaba para lograr tan ansiada meta, especialmente a aquellos que ya no están pero me acompañaron desde otro lugar.*

## **Agradecimientos**

*Les agradezco a mis directores de tesis por la paciencia y dedicación para guiarme, apoyarme y asesorarme durante todo este trabajo. Y a todas aquellas personas que estuvieran dispuestas a brindarme la información necesaria para mi investigación, en especial a aquellas empleadas domésticas, que a pesar de sus temores al responder cada encuesta comprendieron la importancia que significaba recopilar sus relatos.*

## Abstract

La presente investigación aborda el tema del trabajo decente y la aplicación de la legislación laboral del empleo doméstico, en la ciudad de Viedma-Río Negro en el periodo 2013-2014. Se pretende despejar interrogantes tales como ¿Cuáles son los derechos laborales del personal de casas particulares que regula la Ley N° 26844 respecto de la legislación anterior? ¿Qué nuevos beneficios establece el régimen de contrato para el servicio doméstico en el marco del Convenio 189 de OIT y la Recomendación Nro. 201 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos? ¿Cuáles son los mecanismos de promoción e instrumentos de difusión que se utilizan para mantener informado al personal doméstico sobre sus condiciones laborales? El objetivo general es analizar los derechos y beneficios del personal doméstico a partir de la sanción de la Ley N° 26844 “Régimen de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares”, en Viedma-Río Negro 2013-2014; y como objetivos específicos se plantean: conocer los nuevos derechos de la Ley N° 26844 que rigen para el personal doméstico respecto de la legislación anterior; describir los beneficios obtenidos por el personal doméstico a partir de la sanción de la nueva ley en términos de condiciones de trabajo y, por último identificar los procesos e instrumentos de comunicación que se emplean para informar a los destinatarios sus derechos y beneficios. La estrategia metodológica se basa en un enfoque cualitativo de índole descriptivo, para ello se llevará a cabo la recopilación y revisión de fuentes documentales. A su vez, seleccionando un muestreo de tipo intencional, se realizarán entrevistas en profundidad y encuestas, con el objeto de conocer las perspectivas de los sujetos claves y comprender sus interpretaciones sobre la cuestión.

## Introducción

El presente trabajo indaga sobre los nuevos derechos y beneficios que aporta la legislación laboral del personal doméstico, a partir de la sanción de la Ley N° 26844 “Régimen de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares” sancionada el 13 de marzo del año 2013 en nuestro país. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), plantea como un tema de la agenda política poder alcanzar el Trabajo Decente, éste busca aumentar el bienestar de las personas. Para ello, establece un Programa de trabajo decente, basado en cuatro objetivos estratégicos, donde además establece como objetivo transversal la igualdad de género. Tales objetivos estratégicos son especificados como: crear trabajo, garantizar los derechos de los trabajadores, extender la protección social y promover el diálogo social. Además establece cuatro dimensiones de análisis, la primera es el trabajo propiamente dicho, la segunda son los derechos fundamentales en el trabajo, la tercera dimensión es la seguridad, y la última es la representación y el diálogo.

En este sentido, se vienen aplicando determinadas medidas respecto al Servicio Doméstico como por ejemplo, los diferentes lanzamientos, programas y manuales de recomendaciones, que buscan dar lineamientos generales acerca de cómo lograr un eficiente servicio doméstico. Este es el caso del Convenio 189 y la Recomendación 201 sobre el Trabajadores Domésticos, que establecen un marco normativo acerca de lo que deben tener en cuenta las futuras leyes que amparen al personal doméstico.

Por otro lado, teniendo en cuenta que cerca 53 millones de trabajadores domésticos en el mundo -sin incluir a los niños trabajadores domésticos-, de los cuales, el 80 % son mujeres (OIT, 2013). Con lo cual hoy en día, es un trabajo

muy demandado pero que recién en el último año fue adquiriendo derechos que amparan a estas trabajadoras.

Atento a estas cuestiones, el tema del servicio doméstico, será abordado, por un lado desde el campo de la disciplina de la Administración Pública, dentro de la orientación de Gestión de Recursos Humanos, enfocados en el trabajo decente. Y por otro lado, desde el ámbito Jurídico, poniendo énfasis en cómo a partir de la sanción de un nuevo marco jurídico, es posible generar nuevos derechos y beneficios, para un sector del campo laboral de los servicios que hasta entonces sólo contaba con la precaria normativa del Decreto-ley N° 326/56 “Régimen Legal Aplicable al Personal de Servicio Doméstico”.

En este caso en especial, si bien la Ley N° 26844 trata acerca de la prestación de servicio doméstico, cabe aclarar que en este trabajo de investigación se aborda el tema desde el punto de vista del personal doméstico. Para ello, se indaga la forma en que se mejoran y adquieren nuevos derechos y beneficios para el personal del Servicio Doméstico en la ciudad de Viedma, provincia de Río Negro. A tal efecto, en primera instancia se realiza una comparación entre la legislación vigente y la nueva ley para poder identificar las mejoras y beneficios que surgen a partir de la misma. Luego, ante la sanción de esta nueva ley, se plantean los primeros interrogantes acerca de cómo se debe aplicar, de qué forma se debe implementar y cómo se debe comunicar a los beneficiarios. Es por ello que ante estos nuevos desafíos, lo que se pretende dar a conocer es qué medidas se deben poner en marcha para generar un empleo digno, cómo se les informa estos nuevos derechos y beneficios al personal doméstico, si cuentan con alguna institución/organismo que las represente y si cuentan con Aseguradora de Riesgo de Trabajo (ART).

Todo esto, con el fin de indagar si se cumplen actualmente o no, dado que gran parte de ellos son personas que provienen de zonas rurales y con bajo nivel de instrucción. Esta situación genera un alto grado de informalismo desde el punto de vista laboral, baja paga, malas condiciones de trabajo, bajo nivel de profesionalización y capacitación, y estigmatización social de su labor. Consecuentemente se observan dificultades a la hora de poder acceder, por ejemplo, a los sitios web para poder informarse de los beneficios obtenidos. Esto hace reflexionar acerca de qué acciones se deben llevar a cabo para que todos estos trabajadores tomen conocimiento de sus derechos laborales.

En base a lo expuesto precedentemente, los interrogantes de investigación que guían este trabajo son: ¿Cuáles son los derechos laborales del personal de casa particulares que regula la Ley N° 26844 respecto de la legislación anterior? ¿Qué nuevos beneficios establece el régimen de contrato para el servicio doméstico en el marco del Convenio 189 y la Recomendación Nro. 201 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos? ¿Cuáles son los mecanismos de promoción e instrumentos de difusión que se utilizan para mantener informado al personal doméstico sobre sus condiciones laborales? Tomando como punto de partida dichas preguntas, el presente tema de tesis surge luego de analizar que si bien existen numerosos estudios en los que se investiga acerca del funcionamiento y aspectos generales y particulares del Régimen de Servicio Doméstico en los países latinoamericanos, como así también especialmente en la Argentina, en el caso de nuestra provincia aún no ha sido una temática trabajada en ámbitos académicos.

No existen investigaciones que aborden la temática a nivel local, en especial que traten acerca de los nuevos derechos y beneficios que otorga esta nueva ley.



Es por ello que, la elección del período de investigación abarca desde el año 2013 al 2014, ya que nos serviría como una forma de comparar las situaciones de las empleadas domésticas antes y después de la implementación de la nueva ley. Y de esta manera, poder describir cómo el personal doméstico pudo tener acceso a la información y comenzar a gozar de sus nuevos beneficios como tal y corroborar si realmente se cumplen sus derechos.

Esta investigación desde lo cognitivo, apunta a enriquecer y profundizar las formas sobre las que se trabaja para dar a conocer las regulaciones de la Ley N° 26.844 desde las instituciones responsables. Es interesante realizar desde la perspectiva de un futuro Administrador Público, un diagnóstico acerca de las dificultades que presenta la implementación de la Ley N° 26.844 como marco legal para el personal doméstico, teniendo en cuenta las dimensiones de análisis que plantea la OIT como parte de la meta del trabajo decente.

Desde lo social, será un aporte dado que se van a analizar y evidenciar las principales deficiencias en la difusión y aplicación de estos nuevos beneficios al personal doméstico y de esta forma, poder informar la situación actual en Viedma, Río Negro. A su vez, beneficiará en forma directa al personal doméstico al dar a conocer de qué manera se pueden asesorar, y en forma indirecta a la sociedad, al recibir una mejor prestación de servicio por parte de ellos y poder acceder a mejores condiciones laborales.

Por último, desde el punto de vista personal, seleccioné este tema, por un lado, porque me permite indagar una problemática que se encuadra dentro de unas de las áreas que más me interesan de la carrera, que es el Área de Recursos Humanos y su vinculación con el mundo del trabajo. Y por otro lado, porque considero que es un tema poco estudiado e investigado, para el cual rige

un nuevo marco jurídico que introduce una serie de cambios importantes y genera consecuencias significativas para un sector de la economía con un alto nivel de como lo es el Servicio Doméstico.

El propósito general de este trabajo es analizar los derechos y beneficios del personal doméstico a partir de la sanción de la Ley N° 26.844 “Régimen de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares”, en Viedma Río Negro, 2013-2014.

Para alcanzar este objetivo, se plantean los siguientes objetivos específicos. En primer lugar, conocer los nuevos derechos de la Ley N° 26.844 que rigen para el personal doméstico respecto de la legislación anterior. En segundo lugar, describir los beneficios obtenidos por el personal doméstico a partir de la sanción de la nueva ley en término de condiciones de trabajo. Y por último, identificar los procesos e instrumentos de comunicación que se emplean para informar a los destinatarios sus derechos y beneficios.

Mediante los objetivos mencionados se apunta a afirmar o refutar los siguientes supuestos:

En primer lugar, si bien la Ley N° 26844 fija nuevos beneficios para el personal doméstico, estos no se estarían aplicando en su totalidad por cierta resistencia, tanto de los empleados como de los empleadores por falta de información/asesoramiento.

En segundo lugar, las condiciones laborales del personal doméstico habrían mejorado considerablemente en cuanto a la seguridad social, permitiendo estar en las mismas condiciones que cualquier otro trabajador en pos del Trabajo Decente.

Y por último, tanto las estrategias comunicacionales como la difusión utilizada por los actores gubernamentales, no coinciden con la era digital teniendo en cuenta el nivel educativo de los beneficiarios.

Con la elección de Estado de la cuestión, una de las principales fuentes que da origen al nuevo régimen del Servicio Doméstico, es la 100ma Conferencia Internacional del Trabajo, (OIT, 2011), que propone una norma general de protección social para este grupo de trabajadores a nivel mundial. Propone una serie de medidas entre las cuales se pueden mencionar: el fortalecimiento de las capacidades y las instituciones nacionales involucradas en la temática, formulación de políticas y reformas legislativas para el sector, promoción de la ratificación e implementación del Convenio 189 y la Recomendación Nro. 201 sobre Trabajadores Domésticos, que se orientan a facilitar la organización de los trabajadores domésticos y de sus empleadores; sensibilización y promoción de sus derechos y obligaciones; y desarrollo de la base de conocimientos y de herramientas políticas. Las nuevas normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establecen que los trabajadores domésticos deben tener los mismos derechos que los de otros rubros, como horas de trabajo razonables, descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas, un límite a los pagos en especie, información clara sobre términos y condiciones de empleo, y respeto por los derechos fundamentales en el trabajo, como libertad sindical y negociación colectiva.

Por otro lado, Verónica Jaramillo Fonnegra (2013) en su tesis de maestría en Derecho Internacional de los Derechos Humanos abordó la temática de las trabajadoras migrantes del servicio doméstico en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a comienzos del siglo XXI. La autora se focalizó en realizar un análisis de

las normas de derechos humanos laborales y de las instituciones involucradas en efectivizar los derechos de estas trabajadoras. Estudió inicialmente, la normativa universal (Sistema de Naciones Unidas), regional (Sistema Interamericano de Derechos Humanos) y nacional acerca de los derechos de las mujeres trabajadoras en general, y de las migrantes empleadas en el servicio doméstico en particular. Realizó entrevistas a funcionarios de distintos ámbitos (gobierno, sindicatos y sociedad civil) involucrados en los debates de la Ley N° 26.844/13 de trabajo en casas particulares, con el fin de analizar su rol en la efectivización de los derechos de este colectivo de personas. El objetivo general de su estudio fue analizar diversas normas relacionadas con los Derechos Humanos de las mujeres trabajadoras domésticas migrantes en la Argentina, así como el rol de las principales instituciones involucradas en la salvaguarda y efectivización de sus derechos. Utilizó una estrategia metodológica de tipo cualitativo, que combina con la revisión y sistematización de fuentes documentales y entrevistas a actores clave. Entre sus conclusiones manifestó que “las mujeres empleadas en el servicio doméstico transitan un panorama muy complejo que se agrava por la cuestión de la migración”. Observó situaciones de vulnerabilidad y maltrato, alto nivel de la pobreza y el haber nacido en otro país y el ser mujer se articulan en un entramado discriminatorio de efectos poderosos. En este sentido, destacó los avances que se han logrado en el plano internacional, con la aprobación del Convenio 189 de OIT en 2011, y en el ámbito nacional, con la derogación del Régimen del Servicio Doméstico en 2013. Pero esto lleva a abordar nuevos desafíos en la cuestión legal, para que la sociedad en su conjunto pueda luchar contra los discursos y prácticas discriminatorias, que continúan padeciendo muchas de estas mujeres.

Y por último, Ania Tizziani (2013), en su artículo “El Estatuto del Servicio Doméstico y sus antecedentes: debates en torno a la regulación del trabajo doméstico remunerado en la Argentina”, publicado en la revista iberoamericana “Nuevos Mundos, Mundos Nuevos” buscó analizar el proceso de incorporación del trabajo doméstico remunerado dentro del derecho laboral, a través de la puesta en diálogo de la legislación del Estatuto del Servicio Doméstico, dictado en 1956 y el proyecto de ley elaborado por una legisladora del partido peronista, que fue debatido y aprobado en la cámara de diputados en septiembre de 1955. Su objetivo fue estudiar algunas de las tensiones que se producen a partir del nuevo marco regulatorio del servicio doméstico, y que están atravesadas por problemáticas más globales que conciernen el trabajo de las mujeres, los roles femeninos tradicionales y las relaciones de género y clase. La principal conclusión obtenida tuvo que ver con las contradicciones que se visualizan en los dos tipos de antecedentes analizados. Los debates y conflictos en torno de la regulación del servicio doméstico movilizan diversos modos de concebir el trabajo de las mujeres, los roles femeninos tradicionales, las relaciones de género y de clase. Donde lo que se busca es “desnaturalizar” la definición específica del trabajo doméstico remunerado y abrir nuevamente un debate acerca de cómo debe ser tratado este tema en la actualidad.

Respecto a las referencias jurídicas se encuentran los siguientes antecedentes. Por un lado, Paulina Jaureguiberry (2013), en su trabajo publicado en revista Jurídica Argentina LA LEY, denominado “Contrato de Trabajo para el personal de casa particulares: 57 años de espera”, es quien confeccionó una comparación desde el ámbito jurídico del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de las Casas Particulares, con el Decreto-Ley N° 326/56

y su reglamentación Decreto-Ley N°7979/56. Analizó temas puntuales acerca de los derechos laborales básicos, en especial la protección de la maternidad, estabilidad y licencia. Y por el otro, Marta S, Roncoroni (2014), abordó -en su escrito publicado en revista Jurídica Argentina LA LEY: “Reglamentación del nuevo régimen de contrato de trabajo para el personal de casa particulares (servicio doméstico)”- los grandes aportes de la Ley N° 26.844, tomando como referencia el decreto reglamentario N° 467/14, que cobra gran importancia a la hora de concretar esta nueva legislación que pretende poner fin a un sistema laboral feudalizado. En base a este decreto, la autora trató acerca de las tres grandes novedades que esta ley plantea, en primer lugar, abordó la creación del Servicio de Conciliación Obligatoria para el Personal de Casas Particulares (SECOPECP). Luego, las diferentes facultades con las que cuenta el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) como dictar normas aclaratorias y complementarias de la Ley N° 26.844. Y por último, analizó las facultades de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) acerca de los mecanismos que permiten proceder a la retención de importes.

El diseño metodológico a utilizar para cumplir con los objetivos propuestos para este estudio es de carácter cualitativo, dado que se busca realizar es un análisis descriptivo y comprensivo con un alcance interpretativo de los beneficios y derechos adquiridos por el personal del servicio doméstico en el periodo 2013-2014. Se busca indagar sobre las perspectivas que el personal doméstico tiene respecto del cumplimiento y aplicación de los términos establecidos por la Ley N° 26.844 en Viedma, Río Negro. Desde una visión epistemológica no hay una separación tajante entre el sujeto y el objeto, ya que no existe una realidad separada de lo que percibe el sujeto como investigador. Por lo tanto, se trata de

una investigación índole interpretativa, es por ello que, el diseño será flexible y emergente para poder comprender los relatos y experiencias y construir los sentidos que los actores tienen sobre la cuestión.

Con el objeto de recuperar la realidad empírica, las técnicas de recolección de información será principalmente la entrevista en profundidad y las encuestas con el fin de obtener las diferentes perspectivas que los sujetos claves tales como empleadores, empleados y representantes gremiales, entre otros, que tienen respecto de la cuestión. De esta manera se podrá indagar y comprender sus interpretaciones.

También se emplearán instrumentos como la recopilación y revisión de fuentes documentales y jurídicas, nacionales y provinciales, particularmente el Decreto-ley N°326/56 “Régimen Legal Aplicable al Personal de Servicio Doméstico” y la Ley N°26.844 “Régimen de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares” del año 2013. Se analizará comparativamente ambos instrumentos legales para poder identificar los nuevos derechos y beneficios obtenidos por el personal doméstico. Como fuente de información secundaria, se profundizará en documentos relacionados con el tema, como es el caso de las Resoluciones, declaraciones, proyectos y programas emanados de la OIT, entre los cuales se encuentran el Convenio Nro. 189 “Convenio sobre el Trabajo Decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011” y la Recomendación Nro. 201 “Recomendación sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011”, con el fin de poder caracterizar de la mejor forma posible las diferentes dimensiones de análisis que plantea la meta del Trabajo Decente relacionado con el personal doméstico.

## Capítulo I: Marco Teórico

El presente trabajo se encuadra bajo la disciplina de la Administración Pública, que según Marienhoff (1970) es “una actividad permanente, concreta y práctica del Estado que tiende a la satisfacción inmediata de las necesidades del grupo social y de los individuos que lo integran”.

Para que toda organización pública pueda funcionar correctamente requiere de una buena Administración de los Recursos Humanos (ARH) a la cual Chiavenato (1998), define como una función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados. Todos los gerentes tienen responsabilidad de línea, es decir que están involucrados en actividades como reclutamiento, entrevistas, selección y entrenamiento. Al referirnos a ARH, nos podemos ubicar del lado del gestor/administrador quien se encarga de las políticas y prácticas necesarias para administrar el trabajo de las personas, o del lado del empleado.

Este trabajo de investigación pone el foco en las personas en situación de Trabajo, para abordar dicho término es preciso remitirnos a las reflexiones que plantea Neffa, J. C. (1999) acerca de lo que se considera como tal, esto se debe a que ha sido objeto de múltiples definiciones. El autor luego de hacer un recorrido histórico acerca del concepto llega a la conclusión de que para poder definirlo es preciso diferenciarlo de lo que es actividad y empleo. Es por ello que se considera como Actividad, a todo dinamismo de la vida humana que no solo requiere trabajo sino también el desarrollando de todas sus facultades humanas tales como la doméstica, deportiva, cultural, asociativa y política; que se realiza para una satisfacción o necesidad (Fouquet, A., 1998). Por lo que el Trabajo es entendido como un modo de actividad que se caracteriza a diferencia de la anterior, por ser



un esfuerzo realizado por una o varias personas, no solo para satisfacción propia sino que tienen una finalidad, como puede ser la prestación de un servicio o la producción de un bien, con una utilidad social. Es una actividad multidimensional que se manifiesta en diversas esferas tales como la económica, social, tecnológica, etc. Que expresan un saber de hacer acumulado, la habilidad personal, el aprendizaje realizado en el seno del colectivo de trabajo que pone de manifiesto la autonomía, la responsabilidad, la creatividad y las capacidades de adaptación que dispone una persona para hacer frente a los desafíos de la vida cotidiana que les plantea la actividad. Pero cuando el trabajo se realiza con el objetivo de obtener a cambio un ingreso, en calidad de asalariado, de empleador o actuando por cuenta propia, estamos en presencia de un Empleo. Es por ello que la autora Annie Fouquet afirma que no todo trabajo es un empleo: se puede trabajar y no tener empleo, como es el caso de la esposa o madre de familia que no percibe una remuneración por las tareas domésticas que realiza.

Sin embargo, el trabajo doméstico ejercido por madres y esposas es una actividad reconocida socialmente útil como útil, cuya duración semanal supera ampliamente la jornada máxima legal de trabajo, pero el mismo no se hace a cambio de una remuneración monetaria, aunque le da derecho a compartir un cierto nivel de vida con su marido. Si su esposo tiene un empleo, aquella mujer percibe una asignación familiar y se beneficia de la protección social en materia de salud. Pero pierde ambos derechos si se divorcia. Por otra parte, esa específica relación de trabajo no está regulada por el Derecho del Trabajo, sino por el Código Civil. (Fouquet, A., 1998).

El empleo por el contrario, es una relación que vincula el trabajo de una persona con una organización dentro de un marco institucional y jurídico que está

definido independientemente de aquella, y que se constituyó antes de su ingreso en la empresa.

Es así, que básicamente el trabajo según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. Y por su parte, el empleo, es el "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).

Las personas interactúan en el mundo del trabajo, aquel espacio donde hay gente que busca y otros que ofrecen trabajo, estableciendo múltiples relaciones y múltiples procesos de crisis generadas por las nuevas formas en que el mundo interactúa, que van desde las nuevas formas de regulación, nuevas formas de actuar de la sociedad civil y el Estado, donde intervienen las comunicaciones y las nuevas tecnologías, entre otras.

Ante estos procesos de cambio, la ARH se caracteriza por poseer un carácter multivariado, que se orienta a administrar los recursos humanos de la organización en función de la situación organizacional, el ambiente, la tecnología, las políticas y directivas la filosofía administrativas, el capital humano con el que se cuenta en términos de calidad y cantidad. Es por ello que, sus reglas no son rígidas e inmutables sino todo lo contrario, son flexibles y adaptables al contexto que los rodea. Este desafío de superar los constantes cambio es fundamental, debido a que sobre el mundo del trabajo también recaen consecuencias tales

como la inclusión o exclusión dentro de un ámbito laboral, dado que la sociedad le exige al Estado que plantee diferentes políticas para generar igualdad.

En función de ello, organismos internacionales se abocan a estas cuestiones, dentro de los cuales se encuentra la Organización Internacional del Trabajo (OIT), quien en las últimas décadas, ha venido desarrollando normas, políticas y programas con el objetivo de fomentar el Trabajo Decente. Define el mismo como aquel “trabajo” que pretende ir más allá del simple empleo asalariado para abarcar la diversidad ocupacional, desde el trabajo por cuenta propia, hasta el doméstico que realiza un ama de casa sin recibir pago por sus servicios a la familia. La ambigua definición de “decente” es tomada del inglés donde la palabra se relaciona con lo razonable o suficiente. En ese sentido, trabajo decente implica un trabajo que se realiza en condiciones razonables y por el que se percibe un beneficio suficiente (Somavía, J. 1999). Es decir que, resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral y representa oportunidades de un trabajo de carácter productivo con un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias. En síntesis, podemos decir que el trabajo decente apunta a mejorar las perspectivas de desarrollo personal y de la sociedad en su conjunto. Asimismo promueve la libertad expresión, organización y participación de los trabajadores en las decisiones que afectan sus vidas, como así también otorga igualdad de oportunidades y trato para todas las mujeres y hombres.

Tal como expresa Rodgers, G. (2002), el trabajo decente comprende cuatro dimensiones de análisis: la primera es el trabajo propiamente dicho, que hace referencia a cualquier empleo donde se busca obtener un sustento y posibilidad de desarrollo. La segunda dimensión son los derechos fundamentales en el

trabajo, que están contenidos en las normas laborales básicas de la OIT: libertad de asociación, libertad respecto a la discriminación, libertad respecto al trabajo forzoso y libertad respecto al trabajo infantil. La tercera dimensión, es la seguridad, la cual determina aquellas medidas que debe tomar el empleador para proteger al trabajador. Y por último, la cuarta dimensión es la representación y el diálogo, hace referencias a las formas en que la gente puede hacer oír su voz constituyen un aspecto esencial del trabajo decente.

Por su parte, Sladogna Mónica, Directora de Fortalecimiento Institucional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, postula que para llegar al Trabajo Decente, previamente uno de los temas a tener en cuenta son las competencias laborales con las que cuentan las personas para llegar a dicha condición laboral deseada. En este sentido, la autora busca exponer diversas definiciones de Competencia Laboral, para llegar a una interpretación más integral donde no sólo se trata de conocimientos, destrezas, aptitudes o experiencias con las que cuenta la persona para desempeñar cualquier trabajo; sino que es el conjunto de saberes definidos como capacidades, que los trabajadores movilizan al resolver situaciones problemáticas en el mundo productivo y de qué manera éste los condiciona en el mercado laboral. Se busca además que quienes trabajan posean actitudes (a veces más definidas como aptitudes) vinculadas a la responsabilidad y autonomía necesaria para resolver los problemas productivos.

Si bien la autora muestra que esta es una mirada un tanto compleja al tratarse de una visión empresarial, interpretada como un sistema abierto, cuyas organizaciones tienen la capacidad de percibir los cambios en el entorno y adaptarse a través de la adecuación de sus recursos. Aquí la gestión del talento humano cobra importancia estratégica e involucra la activa participación de

quienes trabajan, gestionan, quienes los representan y la institucionalidad estatal para asistir y promover su desarrollo equitativo.

Por lo tanto, a la hora de hablar de capacidad laboral, también es preciso tener en cuenta que para que una persona pueda adaptarse a las exigencias en el entorno, ya sean tecnológicas o productivas, se requieran de ciertos conocimientos adquiridos en ámbitos formales que certifiquen dichos saberes. Es por ello que la autora manifiesta que las competencias laborales se construyen y/o se re-construyen en ámbitos productivos reales, dado a que los cambios (tecnológicos/organizacional) contribuyen a que dichas competencias se modifiquen, y cobren mayor importancia por sus efectos en los trabajadores, en la competitividad empresarial, en la definición de políticas estatales y en la intervención sindical. Cabe destacar que dichas modificaciones en las formas en que se organizan los procesos productivos, muchas veces favorecen o limitan el acceso y el desarrollo de estas competencias cuando las personas procuran insertarse en el mercado laboral.

Con todo ello, lo que la autora intentó dejar expuesto al tratar de analizar trabajo decente, es que dicho término no precisamente se vincula con las garantías de seguridad social y representación sindical, sino que también con la condiciones de formación continua de trabajadores y trabajadoras. Para ello se debe garantizar una activa participación de los diferentes actores que están involucrados, que son por un lado el Estado a través de sus políticas de empleo de calidad; el sector empresarial y actores de representación sindical, que confluyen en un espacio de diálogo social que permita una justa redistribución y reconocimiento del saber productivo expresado en las competencias laborales de quienes trabajan.

En primer lugar, para el Estado -el primer actor involucrado- esto significa, la gestión de las políticas de empleo donde su rol es incrementar factores de promoción, incentivo, asistencia técnica, regulación, etc. Es decir, que implica una activa intervención sobre lo que ocurre en el campo laboral en términos de monitorear el desarrollo de procesos organizacionales que potencien la formación continua de trabajadores y su reconocimiento.

En el caso del sector empresarial, implica el desarrollo de pautas organizativas que involucren la formación de personal encargado de la gestión del talento humano, tanto a nivel de la empresa como de su cadena de valor.

Y por último, para el sector sindical, involucra volver a analizar las consecuencias que los cambios organizativos y tecnológicos tienen en las calificaciones de los trabajadores como forma de cuidar las condiciones y medio ambiente de trabajo, la definición y las condiciones de acceso y reconocimiento salarial de las categorías profesionales, la generación de empleo de calidad y una justa retribución salarial. Como así también, el vínculo con otras representaciones sindicales que permitan actuar en un nuevo contexto donde la formación profesional del trabajador no solo sea un derecho impuesto, sino que también sea un deber de las empresas emplearlo como política.

De este modo, en función de la vinculación de estos tres actores y bajo la órbita del trabajo decente, el Servicio Doméstico es uno de los temas que la OIT ha priorizado entre sus políticas, ya que es una de las formas de empleo más precaria, desprotegida e insegura. Por ello, la OIT elaboró el Convenio 189 y la Recomendación 201, que sienta las bases normativas para mejorar las condiciones de trabajo del personal de Servicio Doméstico, entendiendo a este último como “[un] trabajador remunerado que trabaja en un domicilio [privado],

sea cual fuere el método y el período de remuneración, que puede estar empleado por uno o varios empleadores y que no obtienen ningún beneficio pecuniario por esa labor” (OIT, julio 1951). Esto se debe a que es uno de los trabajos más requeridos y más vulnerables en la sociedad hasta el momento, y es considerado como el “trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos” (OIT, 2011). Estas medidas internacionales permitieron igualar el trabajo doméstico a cualquier otro trabajo, adquiriendo promoción y protección de los derechos, términos y condiciones de empleo, seguridad y salud de trabajo, entre otras.

Se observa que el servicio doméstico es mayoritariamente cubierto por empleadas domésticas, quienes están más expuestas a la explotación y abusos. Por lo tanto, surge la necesidad de establecer algún marco normativo que las ampare y defienda como cualquier otro trabajador. Ante esta situación y debido a la necesidad del Estado Nacional de dar respuestas a las nuevas demandas de la sociedad, el 13 de marzo de 2013 sanciona la Ley N° 26844 “Régimen de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares” en reemplazo al Decreto-Ley N° 326/56 dado la precaria cobertura que brinda al personal doméstico. Luego de 58 años, el personal doméstico logró obtener condiciones similares a las que plantea la Ley de Contrato de Trabajo N° 20744/56.

## Capítulo II: Marco Jurídico

Con el propósito de dar a conocer los nuevos derechos de la Ley N° 26844 que rigen para el personal doméstico respecto de la legislación anterior, fue preciso como primera medida comenzar a describir brevemente bajo que contexto surgieron las normativas laborales en la Argentina. Luego, en virtud de ello, se buscó caracterizar a cada acto administrativo sobre el cual se va a trabajar a trabajar, permitiendo de esta manera poder comprender desde un mejor punto de vista cómo fue el inicio del marco jurídico que caracteriza la legislación del servicio doméstico en nuestro país hasta la actualidad.

La legislación laboral en Argentina tuvo sus inicios en la Constitución Nacional del año 1853 donde sólo contemplaba “la libertad de trabajo, en igual rango que las de comercio, industria y propiedad privada”, pero con el correr de los años los cambios fueron cada vez más significativos.

El Derecho Laboral o del Trabajo, no existía como disciplina autónoma. En el siglo XIX la relación jurídica entre el empleador y el personal doméstico quedaba comprendida en el contrato de locación de servicios, regulado por el Código de Vélez Sarsfield, que como Ley N° 340, comenzó a regir en la República el 01 de enero de 1871.

Cabe agregar que tanto en el texto originario de la Constitución Nacional de 1853-1860 (art. 67, inciso 11, CN), como en el actual, reformado por la Convención Constituyente de 1994, (art. 75, inciso 12, CN), la relación jurídica entre los empleadores y los dependientes (personal de Casas Particulares), como instituto del Derecho Común, debe ser regulado exclusivamente por el Congreso Nacional. Así, las Provincias, mediante la sanción de la Constitución Nacional,



han renunciado expresamente a dicha competencia, sin perjuicio de poder dictar normas complementarias y reglamentarias (Pravato, 2011).

Es por ello que para poder caracterizarlo, podemos remitirnos principalmente al primer gobierno peronista (1946-1952) donde en 1948, el Congreso Nacional contempló la necesidad de reformar la Constitución. Entre enero y marzo de 1949, se sesiona la Convención que dictó la denominada "Constitución de 1949", la cual incorpora un conjunto de normas sobre el trabajo. En ella se introducen normas sociales, que adjudican derechos a sujetos colectivos: la familia y los sindicatos; haciendo hincapié por ejemplo, en normas sobre el aguinaldo, las vacaciones, el aprendizaje, los descansos, la maternidad, las enfermedades, las indemnizaciones por cese motivado en la fuerza mayor, entre otras.

Tiempo después, en septiembre de 1955 un golpe militar derrocó a un gobierno elegido por el pueblo y la segunda presidencia de Juan Domingo Perón, iniciada en 1952, llegó así a su fin (Ania Tizziani-2013). Según Topet, P. A. (2010), expone que queda fuera de lugar la dictadura que derrocó el gobierno peronista deja sin efecto la nueva Constitución y restablece la vigencia de la de 1853, dado que durante el gobierno de facto de Aramburu, se deroga la reforma constitucional de 1949 y se convoca a una Convención Constituyente que se reunió en 1957 con el fin de reformar la Carta Magna en múltiples aspectos. Pero la labor se limita y se incorporan dos disposiciones relevantes para el mundo del trabajo: el artículo 14 bis y la facultad de dictar el Código del Trabajo y de la Seguridad Social de la Nación como facultad del Congreso de la Nación. Paradójicamente mientras en el campo de las normas legales y de las relaciones colectivas se desandaban caminos en la pirámide normativa, se daba cauce a un conjunto de normas compatibles con programas laborales con Justicia Social.

También el autor postula que con la vuelta a la democracia en el gobierno de Alfonsín, se restablecieron las negociaciones colectivas que realizan los sindicatos en representación de los trabajadores, derecho que se había anulado durante la última dictadura militar de 1976-1983.

En la década de los noventa, los derechos de los trabajadores retrocedieron en el mundo. En Argentina durante el gobierno de Carlos Menem, las reformas neoliberales produjeron una fuerte “flexibilización” de las normas laborales, lo que significó una modificación de los derechos de los trabajadores, suavizando el control sobre los empresarios y la forma en que se contrataba y despedía al personal. Básicamente se buscó que el cumplimiento de los derechos de los trabajadores no fuera tan estricto, y que despedir gente no fuera tan costoso para las empresas. Durante este periodo la tasa de desempleo aumentó notablemente llegando a finales de la década con una enorme cantidad de desempleo y trabajadores en negro.

Como hecho significativo la reforma constitucional de 1994 permite la reelección de Menem e introduce el bloque constitucional otorgando jerarquía constitucional a los Tratados y Declaraciones de Derechos humanos y jerarquía supra legal a los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). También se sanciona la Ley Previsional N° 24.241 que introduce entes gestores privados en el régimen de capitalización individual.

Ya en la etapa del gobierno Kirchnerista, se produjeron cambios importantes en materia de derechos laborales. La generación y la protección del empleo y del trabajo decente se ubicaron en el centro de las políticas públicas. El Estado recuperó su protagonismo como garante del equilibrio en las relaciones laborales, donde el trabajo decente es su consigna.

Por otro lado en pos de ella, se sancionó en 2008 la Ley 26.390 acerca de la Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente, donde la edad mínima la adhesión de un empleo se elevó a los 16 años.

Por su parte, también llegamos al tema que nos ocupa, donde hallamos el nuevo Régimen de Casas Particulares sancionado en 2013 (Ley 26.844) que reemplaza la legislación proveniente del año 1956 denominado “Beneficios, Obligaciones y Derechos para el Personal que Presta servicios en Casa de Familia” (Decreto-Ley 326/56).

A partir de esta breve reseña histórica, como se mencionó con anterioridad, el primer marco jurídico que contempló el servicio doméstico en nuestro país fue el Decreto Ley 326/56.

Para poder seguir con su descripción, es oportuno mencionar desde un ámbito jurídico a que se hace referencia cuando se habla de Ley, Decreto y Decreto Ley. Autores como Gordillo A. (2017) define por ley a todo acto sancionado por el Poder Legislativo de acuerdo con el procedimiento previsto por la Constitución a tal efecto, que busca regular las actuaciones del ser humano en la sociedad. Otros autores, por su parte definen por Decreto a un acto administrativo llevado a cabo por el Poder Ejecutivo, con contenido normativo reglamentario y jerarquía inferior a las leyes.

En tanto, un Decreto-Ley es entendido como aquella norma jurídica con rango de ley, emanada del Poder Ejecutivo, sin que tenga intervención o autorización previa del Congreso. Es decir que es una norma que se diferencia de la ley por no haber sido sancionada por el Congreso, sino por un gobierno de facto, que reviste igual jerarquía legislativa que la ley, siempre y cuando no haya sido derogado por el Poder Legislativo.

En función ello, dicha aclaración es conveniente en virtud de los contextos históricos en los cuales surge la legislación laboral del servicio doméstico analizada en este trabajo.

En principio, como se mencionó en el apartado anterior, tiempo antes de la llamada “Revolución Libertadora”, durante el gobierno peronista en las sesiones del 7 y 8 de septiembre de 1955, la Cámara de Diputados debatió y aprobó un proyecto de ley que instituyó el régimen de trabajo para el “personal de casa de familia”; donde los representantes argumentaron que las empleadas domésticas eran las últimas categorías de trabajo que estaban excluidas de las instituciones de seguridad social. Finalmente el proyecto presentado por la legisladora del partido peronista, Delia Degliuomini de Parodi, se vio interrumpido por el golpe de estado del 16 de septiembre de ese mismo año.

Pero a pesar de ello, el gobierno de facto al siguiente año retomó dicha iniciativa, y en vista que las relaciones de trabajo que nacen de las prestaciones de servicio doméstico carecían de un marco legal adecuado a los principios generales de la legislación social con lo delicados intereses en juego; y que la principal preocupación del gobierno de aquel entonces era mejorar las condiciones de vida y de trabajo de toda la población laborista del país sin excepción, en especial el de aquel sector tan descuidado y desprotegido como el personal que prestador de servicios en casas de familia, se dictó un decreto-ley como marco regulatorio del trabajo doméstico remunerado.

Es así que en el Boletín Oficial del 20 de enero de 1956, se publicó el Decreto-Ley N° 326/56 más conocido como “Estatuto del Personal del Servicio Doméstico” y tiempo después se confecciona su Decreto Reglamentario N° 7.979/56 (B.O del 07/06/1956). El mismo prendía alrededor de menos de 20

artículos donde se estipulaba muy brevemente bajo qué términos se contrataba a un empleado doméstico, quienes estaban incluido o no, los deberes que tenían los empleados, el breve régimen de licencia que solo se contemplaba la licencia por enfermedad no había ningún otro tipo de licencia especial. A su vez contemplaba la modalidad de despido y preaviso e indemnización, el tipo de documento que identifique al empleado, como la libreta de trabajo y por último se estipulaba una remuneración de salarios mínimo por zona que determinaba el Poder Ejecutivo.

Con el correr de los años, finalizando la década de los noventa y particularmente entrando en una etapa de crisis económica internacional. Diferentes países comenzaron a unirse con el propósito de buscar soluciones alternativas para superar las dificultades socioeconómicas que atravesaban. Principalmente pusieron el acento en fomentar el trabajo como elemento fundamental para que sus economías crecieran paulatinamente y se sostengan en el tiempo.

En el caso de Argentina, comenzó a adoptar diferentes medias que brindaban organismos internacionales entre los que se encontraba la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con fin de poder aplicarlo y atravesar en el momento de coyuntura.

Anteriormente, enfocarse en el trabajo como herramienta fundamental para que un país crezca en todos sus ámbitos requirió que el gobierno Argentino adopte como estrategia a la concepción del trabajo decente que brinda la OIT. Dicho concepto tuvo sus inicios cuando la OIT en 1998 adoptó la Declaración de Filadelfia, que hace referencia a los principios y derechos fundamentales del trabajo como el objetivo de que el progreso social acompañe tanto al progreso

económico como el de desarrollo. En pos de ello lo definió como la aspiración de hombres y mujeres a conseguir un trabajo productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana (Bertranou, F. 2011).

Es por ello que, tanto la organización como sus Estados miembros se comprometieron a respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales, como parte de una visión de desarrollo en el que se contempla:

- ✓ la libertad de asociación, sindical y el derecho a la negociación colectiva
- ✓ la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio,
- ✓ la abolición efectiva del trabajo infantil,
- ✓ la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

A partir de ello, en el caso de nuestro país, luego de la crisis de 2001 y 2002 el gobierno kirchnerista decidió colocar el trabajo decente en el centro de sus políticas públicas como articulado entre las esferas económicas y social.

Por su parte, tanto las autoridades como los miembros constituyentes de la OIT, al observar que en líneas generales en todo el mundo persistía un incremento del desempleo, pobreza y desigualdad, en 2009 adoptan el Pacto Mundial del Empleo cuyo objetivo era ofrecer un conjunto de medidas políticas para promover y generar empleos de calidad, ampliar las prestaciones de seguridad social que permitan evitar o disminuir los efectos de la crisis en los sectores más vulnerables de la sociedad.

A medida que este nuevo concepto iba tomando cada vez mayor importancia, la Argentina comenzó a caracterizarse por ser unos de los países promotores y ejecutores de la Agencia de Trabajo Decente. Esto produjo que nuestro gobierno por medio de la Ley nacional N° 25877 de Ordenamiento del Régimen Laboral de 2004, le otorgue al Ministerio de Trabajo, Empleo y

Seguridad Social de la Nación la responsabilidad de promover la inclusión del concepto en cuestión en las políticas públicas nacionales, provinciales y municipales.

Pero, para poder promoverlo se requería que sean empleados en normas y declaraciones adaptables a la situación de cada país. Es así que la OIT desarrolló los Programas de Trabajos Decentes por País (PTDP) como un instrumento que les permite dar los lineamientos generales para impulsar la adopción de Trabajo Decente como objetivo de desarrollo, a partir de las prioridades y coyuntura nacional y de los compromisos internacionales asumidos por cada país.

En virtud de esto, desde el 2004 la Argentina ejecutó con éxito tres PTDP sucesivos: 2005-2007, 2008-2011 y 2012-2015. Bajo este último programa, lo que se pretendía desarrollar era la promoción de una estrategia conjunta entre gobierno, empleados y empleadores, para la generación de puestos de trabajo de calidad en empresas sostenibles y competitivas que velen por el pleno respeto de los derechos humanos. Los principales objetivos del mismo eran: la reducción de la precariedad laboral, mejorar las condiciones de empleabilidad, cumplir efectivamente los derechos y principios del trabajo, consolidar una extensa cobertura de la protección social y promover el diálogo social.

Por su parte, un sector de la sociedad, que se mantenía en el olvido y con un marco normativo precario y descontextualizado de acuerdo a la situación que vivían, eran los/las trabajadores domésticos.

Bajo el eje del análisis de este trabajo, que es Servicio Doméstico, el gobierno tomó como referencia otros dos marcos normativos internacionales muy importantes: el Convenio 189 y su Recomendación Nro. 201 de la convención de trabajo llevado a cabo en Ginebra, por parte de la OIT en el año 2011. En cuanto

al Convenio número 189, dictó postulados a fin de garantizar la protección laboral mínima que deben tener los trabajadores domésticos, al igual que las demás categorías de trabajadores permitiendo cierto grado de flexibilidad para su aplicación. Por su parte la Recomendación Nro. 201, aportó orientaciones prácticas útiles sobre la forma de dar efecto a las obligaciones plasmadas en el convenio número 189 que complementa.

Por lo tanto, en base a estos dos marcos normativos internacionales como fundamento teórico, y en vista de que hasta ese momento los trabajadores domésticos quedaban excluidos de la Ley 11.544 (Jornada de trabajo), de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744, art 2), de la Ley Nacional de Empleo (Ley 24.013), de la Ley de Asignaciones Familiares (Ley 24.714), de la Ley de jubilación y pensiones (Ley 24.241), de la Ley de Obras Sociales (Ley 23.660) y de la Ley de Riesgo de Trabajo (Ley 23.557) y que últimas mejoras laborales fueron en el año 1999 con la Ley de Régimen Especial de Seguridad Social para Trabajadores Domésticos (Ley 25.239) para ampliar el nivel de cobertura de seguridad social por medio de aportes voluntarios (Álvarez, M. & Beccaria, A 2013)

Finalmente en 2010 se presentó en el senado proyecto de ley que contemplaba todas estas cuestiones, a partir del cual luego de 3 años surge la Ley N° 26.844 “Régimen de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares” (B.O. N°32617 del 12/04/13), sancionada el 13 de marzo del año 2013 que tiene su decreto reglamentario 467/14.

Como una primera aproximación a este nuevo marco legal, se puede observar que se han cumplido varios de los postulados planteados por el Convenio 189 de la OIT acerca de los ítems a tener en cuenta para proteger al



trabajador de casas particulares como cualquier otro tipo de trabajo, en pos del trabajo decente. Uno de ellos, es la protección de la seguridad social, que puede ser entendida bajo nueve ramas de seguridad social clásica como: asistencia médica, prestaciones monetarias de enfermedad, prestaciones de desempleo, prestaciones de vejez, prestaciones en caso de accidente del trabajo y de enfermedad profesional, prestaciones familiares, prestaciones de maternidad, prestaciones de invalidez y prestaciones de sobrevivencias.

A su vez, el Departamento de Protección Social de la OIT, en su documento N° 16 denominado “Protección social del trabajo doméstico: tendencias y estadísticas” destacó a la Argentina, en conjunto con otros 30 países de América Latina y el Caribe como aquellos con alto porcentaje de aplicación en algún tipo de cobertura en seguridad social para el trabajo doméstico gracias a estas nuevas protecciones legales que cada país ha ido adoptando. Esta apreciación surge de un análisis acerca de la configuración de los regímenes de seguridad social para el trabajo doméstico con el que cuenta cada país en virtud de los siguientes aspectos:

- ✓ Tipo de régimen (general o especial) destinado a cubrir a los trabajadores,
- ✓ El esquema de afiliación que puede ser voluntario o obligatorio,
- ✓ La cantidad de contingencias o ramas de la seguridad social sujeta de cobertura,
- ✓ El financiamiento, hace referencia a si el esquema de contribuciones es diferenciado o no al que posee el resto de los trabajadores,
- ✓ Inmigración

Con respecto al nuevo marco legal en Argentina, el mismo se caracteriza por tener un régimen de tipo general que busca las mismas condiciones de trabajo

como el que cuenta el resto de los trabajos asalariados. A su vez, en cuanto a la afiliación, ésta es de tipo obligatoria debido a que contempla a un grupo de difícil cobertura por el lugar físico en el que desarrollan su labor, dado que al tratarse de una propiedad privada resulta difícil que se controle las condiciones laborales del empleado. Es por ello que se designa al empleador ser el responsable de registrar al trabajador ya sea para darle el alta, baja, modificaciones, etc.

Por su parte, respecto a la cobertura de contingencias, la Argentina se encuentra dentro de los países en desarrollo, que cubren por ejemplo la asistencia médica, las pensiones por invalidez, vejez y sobrevivencia, y las prestaciones en caso de accidente de trabajo y maternidad.

En cuanto a su financiamiento, cuenta con tasas de coberturas seguridad social efectivas más elevadas en comparación con otros países, dado al carácter de cobertura obligatoria con la que cuenta la ley, y si bien no basta con ello, esto debe estar acompañado con un conjunto de medidas complementarias, como lo es la coordinación interinstitucional. Esta última, se ocupa de que diferentes instituciones sean las encargadas de implementar los sistemas de seguridad social y controlar que se cumpla con lo que estipula la ley. Hoy en día dicha coordinación interinstitucional es llevada a cabo por la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS) y la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP).

Por otro lado, como el trabajo doméstico se caracteriza por tener una limitada capacidad contributiva, nuestro país incorporó un sistema de contribuciones diferenciadas, esto quiere decir que se aplican tasas de contribución inferiores para el trabajo doméstico (empleador y trabajador) y para

otros grupos con baja capacidad contributiva. En este sistema se calculan las contribuciones sobre la base de un salario por hora, para así permitir, además, una mayor flexibilidad en la aplicación del mecanismo a los casos de empleo a tiempo parcial o multi-patrono (más de un empleador).

A su vez, con este sistema de contribución diferenciado, combina un esquema de salario por hora, con uno basado en la edad de los trabajadores. Para este caso la ANSES define tres grupos de edad: mayores a 16 años y menores a 18 años, mayores de 18 años y trabajadoras jubiladas, donde si bien aquí no existen aportes diferenciados, el primer grupo de edad no contribuyen al sistema de pensiones y en el caso del último grupo, contribuyen en el sistema de salud.

Otro ente que interviene es la AFIP, ésta actúa como un sistema centralización de recaudación que está integrado con el sistema de afiliación, facilitando el registro y el cobro de contribuciones. Así como el proceso de detección de irregularidades tales como evasión y registros múltiples, favoreciendo a su vez el control de fraude.

En virtud de estas irregularidades, se implementó como estrategia para mejorar y facilitar la identificación y registro del trabajo doméstico, un “régimen de presunción de ingresos” basado en el ingreso presuntivo de los hogares, donde la institución administradora de la seguridad social presume que en un hogar según los ingresos declarados para efectos tributarios es superior a cierto tope estipulado por una norma legal.

Para ello, la AFIP como encargada de la afiliación y el cobro de impuestos y cotizaciones sociales, presume que aquellos hogares que tienen un ingreso anual igual o superior los 500.000 pesos argentino y que cuenten con patrimonio de

más de 305.000 pesos, son empleadores de trabajo doméstico, estipulado por la Resolución General N° 3492/13 “Indicadores Mínimos de Trabajadores” (IMT). En este caso la AFIP envía una notificación al hogar indicando que se presume que en el hogar emplea un trabajador doméstico, entonces se le cargará el pago de las cotizaciones a la seguridad social, por lo que en caso de no ser cierto, el jefe de hogar debe demostrar su condición de no empleador a través de unos criterios de verificación. Pero en caso de no tener respuesta, inspectores tributarios de dicho organismo puedan realizar visitas directamente a los domicilios donde se presume que existen trabajadores domésticos no declarados.

### **Capítulo III- Nuevos derechos y Beneficios para el personal doméstico: comparación Decreto-Ley N°326/56 y Ley N° 26844/13**

Al analizar ambos documentos legales, se pueden cotejar que el nuevo marco legal postula nuevos derechos y obligaciones para el personal de casas particulares, que abarca desde la concepción de lo que se considera como personal doméstico hasta los siguientes ítems enunciados:

- ✓ Aportes y contribuciones
- ✓ Modalidad de trabajo
- ✓ Periodo de Prueba
- ✓ Aguinaldo (Sueldo Anual Complementario SAC)
- ✓ Vacaciones
- ✓ Lic. por Enfermedad
- ✓ Lic. Especiales
- ✓ Protección de la Maternidad
- ✓ Protección del Matrimonio
- ✓ Edad mínima para ser contratado
- ✓ Preaviso
- ✓ Modo de extinción de contrato
- ✓ Indemnización por despido
- ✓ Agravamiento por falta de registración

A continuación se describe en un cuadro comparativo donde se detalla las principales diferencias entre ambos marcos legales.



|  |   |   |  |
|--|---|---|--|
| <p style="text-align: center;"><b>Prohibición<br/>trabajo infantil</b></p> | <p>matrimonio, o a padres con sus hijos las retribuciones deben ser convenidas en forma individual y separadamente.</p> <p>Los hijos menores de dieciséis (16) años, que vivan con sus padres en el domicilio del dueño de casa, no serán considerados como empleados en el servicio doméstico, como tampoco las personas que acompañen en el alojamiento a un empleado en el servicio doméstico y que emparentadas con él, no trabajen en el servicio doméstico del mismo empleador.</p> | <p>retiro para distintos empleadores.</p> <p><b>Art. 2. –Aplicabilidad.</b> Se considerará trabajo en casa particulares a toda presentación de servicios o ejecución de tareas de limpieza, de mantenimiento y otras actividades típicas del hogar. <i>Se entenderá como tales también a asistencia personal y acompañamiento prestados a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, así como el cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad.</i></p> <p><b>Art. 5. –Grupo Familiar. Retribución.</b> En caso de contratarse más de una persona de la misma familia para prestar servicio a las órdenes de uno mismo empleador, la retribución deberá convertirse individualmente con cada uno de ellos.</p> <p><b>Art. 3. -Exclusiones- Prohibiciones.</b> No se considerará personal de casas particulares y en consecuencia quedarán excluidas del régimen especial:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Las personas contratadas por personas jurídicas para la realización de las tareas a que se refiere la presente ley;</li> <li>b) Las personas emparentadas con el dueño de casa, tales como: padres, hijos, hermanos, nietos y/o que las leyes o usos y costumbres consideren</li> </ul> |  |
|--|---|---|--|

|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
|  |  | <p>relacionadas en algún grado de parentesco o vínculo de convivencia no laboral con el empleador;</p> <p>c) Las personas que realicen tareas de cuidado y asistencia de personas enfermas o con discapacidad, cuando se trate de una prestación de carácter exclusivamente terapéutico o para la cual se exija contra con habilitaciones profesionales específicas;</p> <p>d) Las personas contratadas únicamente para conducir vehículos particulares de la familia y/o de la casa;</p> <p>e) Las personas que vivan en el alojamiento con el personal de casas particulares y que no presten servicios de igual naturaleza para el mismo empleador;</p> <p>f) Las personas que además de realizar tareas de índole domésticas deban prestar otros servicios ajenos a la casa particular u hogar familiar, con cualquier periodicidad, en actividades o empresas de su empleador, supuesto en el cual se presume la existencia de una única relación laboral ajena al régimen regulado por esta ley;</p> <p>g) Las personas empleadas por consorcios de propietarios conforme la ley 13.512, por clubes de campo, barrios privados u otros sistemas de condominio para la</p> | <p><b>2da. Dimensión:<br/>Derechos<br/>Fundamentales</b></p> |
|--|--|---|--|



|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  | <p>realización de las tareas descriptas en el art. 2 de la presente ley, en las respectivas unidades funcionales.</p> <p><b>De la prohibición del Trabajo Infantil y de la protección del Trabajo Adolescente.</b></p> <p>En los <b>Art. 9</b> y al <b>13</b>, se postulan que está prohibida la contratación de personas menores a los 16 años.</p> <p>Que para contratar a un adolescente menor de 18 años se le debe exigir un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo, como así también la acreditación de los reconocimientos médicos periódicos que prevean las reglamentaciones respectivas.</p> <p>La jornada laboral de los adolescentes entre los 16 y 18 años no podrá superar las 6hs diarias de la labor y 36 hs. Semanales.</p> <p>A su vez, aquellos adolescentes que estén en edad escolar deben terminar instrucción obligatoria ya que de lo contrario queda prohibido que sean contratados, exceptuando que el empleador se haga Como así también queda prohibido la contratación de menores de edad bajo la modalidad sin retiro.</p> |  |
|--|--|--|--|

|   |  |   |  |
|---|--|---|--|
| <p><b>Beneficios para el personal doméstico con retiro y sin retiro</b></p> <p><b>Jornada de trabajo</b></p> <p><b>Descanso semanal</b></p> | <p><b>Art. 4.</b> Las empleadas domésticas sin retiro gozan de los siguientes beneficios:</p> <p>a) Le corresponde reposo nocturno de 9 horas y el mismo puede ser interrumpido sólo en caso de emergencia. Y a su vez gozará de un descanso diario de 3 horas entre sus tareas matutinas y vespertina;</p> <p>b) Descanso semanal de 24 horas o en su defecto dos medios días a partir de las 15 horas.</p> <p>c) Un periodo continuado de descanso anual , con pago de retribución convenida:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 10 días hábiles cuando la antigüedad al servicio del empleador fuera superior a un año y no exceda los cinco;</li> <li>- 15 días hábiles cuando la antigüedad fuera superior a cinco años y no exceda de diez;</li> <li>- 20 días hábiles cuando la antigüedad fuera superior a diez años</li> <li>- Durante el período de vacaciones, cuando hubieren sido convenidas las prestaciones de habitación y manutención a cargo del empleador, estas últimas podrán ser objeto de convenio entre las partes. No llegándose a acuerdo el empleador,</li> </ul> | <p><b>Art. 14-</b> Derechos y deberes comunes para las modalidades con y si retiro serán:</p> <p>14.1. EL personal comprendido por el presente régimen tendrá los siguientes derechos:</p> <p>a) Jornada de trabajo que no podrá exceder las 8hs. Diarias o 48 hs. Semanales. Podrá establecerse una distribución semanal desigual de las horas de trabajo, en tanto no importe una jornada ordinaria superior a las 9hs;</p> <p>b) Descanso semanal de 35 hs. De corridas a partir de las 13hs.;</p> <p>c) Ropa y elementos de trabajo que deberán ser provistos por el empleador;</p> <p>d) Alimentación sana, suficiente y que asegure la perfecta nutrición del personal. La misma comprenderá: desayuno, almuerzo, merienda y cena, las que en cada caso deberán brindarse en función de la modalidad de prestación contratada y la duración de la jornada.</p> <p>e) Obligación por parte del empleador de contratar a favor del personal un seguro <b>por los riesgos de trabajo</b>, según lo disponga a normativa específica en la maternidad y conforme lo establecido en el art. 74 de la presente ley;</p> <p>f) En el caso del personal con retiro que desempeñe para un mismo empleador, entre el cese de una jornada y el comienzo</p> |  |
|---|--|---|--|

|                          |  |  |  |
|--------------------------|--|--|--|
| <p><b>Vacaciones</b></p> | <p>a su opción, podrá sustituir las referidas prestaciones, o una de ellas, por su equivalente en dinero. El empleador tendrá el derecho de fijar la fecha de las vacaciones, debiendo dar aviso al empleado con veinte días de anticipación.</p> <p>d) Licencia paga por enfermedad de hasta 30 días en el año, a contar de la fecha de su ingreso, debiendo el empleador velar porque el empleado reciba la atención médica necesaria, que estará a cargo de este último. Si la enfermedad fuere infecto contagiosa, el empleado deberá internarse en un servicio hospitalario;</p> <p>e) Habitación amueblada e higiénica;</p> <p>f) Alimentación sana y suficiente;</p> <p>g) Una hora semanal para asistir a los servicios de su culto. Los empleados domésticos con retiro gozarán de los beneficios indicados en los incisos b) y c).</p> | <p>de a otra deberá mediar una pausa no inferior a 12 hs.</p> <p><b>Art. 15. Personal sin retiro.</b> El personal que desempeñe su labor bajo esta modalidad gozar de los siguientes derechos:</p> <p>a) Reposo nocturno de 9hs. Consecutivas como mínimo que solo podrán ser interrumpido por causas graves y/o urgentes que no admita demora para su atención. En los casos de interrupción del reposo diario, las horas de trabajo serán remuneradas con los recargos previstos por el art. 25, y darán derecho a la trabajadora/or a gozar del pertinente descanso compensatorio;</p> <p>b) Descanso diario de 3hs continuas entre tareas matutinas y vespertinas, lapso dentro del cual quedará comprendido el tiempo necesario para el almuerzo;</p> <p>c) Habitación amueblada e higiénica y con destino exclusivo para el personal conforme las condiciones que determine la autoridad de aplicación o la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares.</p> <p>Por resolución de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares o por convenio colectivo podrán establecerse sistemas distintos de distribución de las pausas y descansos en la jornada de trabajo, en tanto se</p> |  |
|--------------------------|--|--|--|

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  | <p>respete el máximo de trabajo semanal y el mínimo de reposo nocturno.</p> <p><b>De las vacaciones.</b></p> <p><b>Art. 29. Licencia ordinaria.</b> La trabajadora/or gozará de un periodo de licencia anual ordinaria de vacaciones pagas, conforme la retribución normal y habitual de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera mayor a seis (6) meses y no exceda de cinco (5) años;</li> <li>b) Veintiún (21) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a cinco (5) y no exceda (10) años;</li> <li>c) Veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a los veinte (20) años.</li> </ul> <p>Para determinar la extensión de la licencia anual entendido a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tuviese la trabajadora/or al 31 de diciembre del año al que corresponden las mismas.</p> <p><b>Art. 30. Requisito para su goce.</b><br/>Comienzo de la licencia. Para tener derecho cada año al período de licencia establecido precedentemente, la trabajadora/or deberá haber prestado servicio durante seis (6) meses del año calendario o aniversario respectivo con</p> |  |
|--|--|--|--|

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  | <p>la regularidad propia del tiempo diario y semanal de trabajo correspondiente a la modalidad de prestación contratada. En su defecto, gozará de un período de descanso anual en proporción de un día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo, que serán gozados en días corridos.</p> <p>La licencia anual se otorgará a partir de un día lunes o del primer día semanal de trabajo habitual, o al subsiguiente hábil si aquéllos fueran feriados.</p> <p><b>Art. 31. Época de otorgamiento.</b> El empleador tendrá derecho a fijar las fechas de vacaciones debiendo dar aviso al empleada/o con veinte (20) días de anticipación. Las vacaciones se otorgarán entre el 1ro. De noviembre el 30 de marzo de cada año, en tanto se garantice un período continuo de licencia no inferior a dos tercios (2/3) de la que le corresponda conforme su antigüedad.</p> <p><b>Art. 32. Retribución.</b> Las retribuciones correspondientes al período de vacaciones deberán ser satisfechas antes del comienzo de las mismas.</p> <p>Para el personal sin retiro y durante el periodo de vacaciones, las prestaciones de habitación</p> |  |
|--|--|--|--|

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  | <p>y manutención a cargo del empleador deberán ser sustituidas por el pago de su equivalente en dinero, antes del comienzo de la misma, cuyo monto será fijado por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) y/o convenio colectivo de trabajo, y en ningún caso podrá ser inferior 30% del salario diario percibido por la empleada/o por cada día de licencia, en los siguientes casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I) Cuando la empleada/o, decida hacer uso de la licencia anual asentándose del domicilio de trabajo.</li> <li>II) Cuando el empleador decida durante la licencia anual ordinaria, la empleada/o no pertenezca en el domicilio de trabajo.</li> </ul> <p><b>Art. 33. Omisión del otorgamiento.</b> Si vencido el plazo para efectuar la comunicación a la empleada/o de la fecha de comienzo de sus vacaciones, el empleador no la hubiere practicado, el personal podrá hacer uso de ese derecho previa notificación fehaciente de ello y de modo al que la licencia concluya antes del 3 de mayo.</p> <p><b>De los accidentes y enfermedades inculpables.</b></p> <p><b>Art. 34. Plazo.</b> Cada enfermedad o accidente inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho de la trabajadora/or a</p> |  |
|--|--|--|--|

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  | <p>percibir su remuneración durante un período de hasta 3 meses año, si la antigüedad en el servicio fuera menor a años y seis si fuera mayor.</p> <p><b>Art. 35. Enfermedad infectocontagiosa.</b> En caso de enfermedad infectocontagiosa de la empleada/o, del empleador o de algún integrante del grupo conviviente de cualquiera de las partes, que conforme acreditación medica, amerite el apartamiento temporario de la empleada/o o de sus grupo conviviente a fin de evitar riesgo a la salud de los mismos del empleador o de los integrantes de los grupo familiar, se deberán adoptar las medidas necesarias para conjurar dichos riesgos, las que estarán a cargo del empleador. Lo aquí estipulado no será de aplicación cuando el cuidado del enfermo sea el objeto de la contratación de la empleada/o.</p> <p><b>Art. 36. Aviso al empleador.</b> La empleada/o, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente inculpable y del lugar en que se encuentra en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitada de concurrir a prestar servicios por alguna de esas causas o en la primera oportunidad que le fuere posible hacerlo.</p> |  |
|--|--|--|--|

|                                    |                |   |  |
|------------------------------------|----------------|---|--|
|                                    |                | <p><b>Art. 37. Remuneración.</b> La remuneración que en esos casos corresponda abonar a la empleada/o, se liquidará conforme a la que perciba en el momento de interrupción de los servicios, mas los aumentos que durante el periodo de interrupción fueren acordados o dispuestos a los de su misma categoría, por aplicación de una norma legal, convencional, decisión del empleador o resolución de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP). En todos los casos quedarán garantizados al trabajadora/or el derecho a percibir su remuneración como si no hubiera mediado el impedimento, por los plazos previstos en el art. 34 de esta ley.</p> |  |
| <p><b>Licencias especiales</b></p> | <p>No hay.</p> | <p><b>De las licencias especiales.</b></p> <p><b>Art. 38. Clases.</b> El personal comprendido en el presente régimen gozará de las siguientes licencias especiales pagas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Por nacimiento de hijo en el caso del trabajador varón, 2 días corridos;</li> <li>b) Por matrimonio, 10 días corridos;</li> <li>c) Por fallecimiento de conyugue o conviviente, de hijos o padres, 3 días corridos;</li> <li>d) Por fallecimiento de hermano, 1 día;</li> <li>e) Para rendir examen, en la enseñanza primaria, media, terciaria o universitaria,</li> </ul>   |  |



|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  | <p>2 días corridos por examen, con un máximo de 10 días por año calendario. Tendrán derecho al goce de licencia completa prevista en este inciso, quienes, como mínimo, presenten servicios en forma normal y regular por espacios de 16 o más horas semanales. En los demás casos, la licencia será proporcional al tiempo de trabajo semanal de la empleada/o.</p> <p>En las licencias referidas en los incisos a), d) y e) del presente artículo deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas no coincidieran con días domingos, feriados no laborables.</p> <p><b>Protección de la Maternidad y del Matrimonio. Estabilidad.</b></p> <p><b>Licencia</b></p> <p><b>Art. 39. Prohibición de trabajar.</b> Conservación del empleo. Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los 45 días corridos anteriores al parto y hasta 45 días corridos después del mismo. Sin embargo la empleada podrá optar para que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a 30 días corridos; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En</p> |  |
|--|--|--|--|

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  | <p>caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo lapso de licencia que no hubiera gozado antes del parto, de modo de completar los 90 días corridos.</p> <p>La empleada deberá comunicar fehacientemente su embarazo a su empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta de parto o requerir su comprobación un médico del empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados gozará de las asignaciones que le confieran los sistemas de seguridad social que le garantizarán la precepción de una suma igual a la retribución que corresponda al periodo de licencia legal, todo de conformidad con las condiciones, exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.</p> <p>Garantizase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la comunicación a que se refiere este artículo. En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor a consecuencias de un enfermedad que, según certificación medica se encuentre vinculada al embarazo o parto y la incapacite transitoriamente para reanudarlo vencidos aquellos plazos la mujer gozará de las licencias</p> |  |
|--|--|--|--|

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  | <p>previstas en el artículo 34 de esta ley.</p> <p><b>Art. 40. Despido por causa de embarazo.</b><br/> Presunción. Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo, cuando fuese dispuesto dentro del plazo de 7 meses y medio anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar en forma el hecho del embarazo así como, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo siguiente. Igual presunción regirá e idéntico derecho asistirá a la empleada en los casos de interrupción del embarazo o de nacimiento sin vida.</p> <p><b>Art. 41. Indemnización especial.</b> Maternidad. Matrimonio. Cuando el despido obedeciera a razones de maternidad o embarazo, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones que se acumulara a la establecida para el caso de despido sin justa causa.<br/> Igual indemnización percibirá la empleada/o cuando fuera despedida por causa de matrimonio.<br/> Se considerará que el despido responde a la</p> |  |
|--|--|--|--|

|   |  |   |  |
|---|--|---|--|
|   |  | <p>cauda de matrimonio cuando fuese dispuesto por el empleador sin invocación de cauda no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres meses anteriores o seis meses posteriores al matrimonio, siempre que haya mediado notificación fehaciente de mismo a su empleador no siendo válido a esos efectos la notificación efectuada con anterioridad o posterioridad a los plazos señalados.</p>   |  |
| <p><b>Deberes y obligaciones del personal</b></p> | <p><b>Art. 5.</b> Será obligación de los empleados domésticos guardar lealtad y respeto al empleador, su familia y convivientes, respetar a las personas que concurren la casa, como las instrucciones de servicio que le impartan, cuidar de las cosas confiadas a su vigilancia y diligencia, observar prescindencia y reserva en los asuntos de a casa de los que tuviere conocimiento en el ejercicio de sus funciones, guardar la inviolabilidad del secreto de familiar en materia política, moral y religiosa y desempeñar sus funciones con celo y honestidad, dando cuenta de todo impedimento para realizarlas, siendo responsables del daño que causaren por dolo, culpa o negligencia.</p> <p><b>Art.6.</b> Además del incumplimiento de las obligaciones señaladas en el artículo anterior,</p> | <p><b>Art. 14. 14.2-Deberes del personal.</b> El personal comprendido en el presente régimen tendrá los siguientes deberes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Cumplir las instrucciones de servicio que se le impartan;</li> <li>b) Cuidar las cosas confiadas a su vigilancia y diligencia;</li> <li>c) Observar prescindencia y reserva en los asuntos de la casa que tuviere conocimiento en el ejercicio de sus funciones;</li> <li>d) Preservar la inviolabilidad del secreto personal y familiar en materia política, moral, religiosa y en las demás cuestiones que haga a la vida privada e intimidad de quienes habiten la casa en la que prestan servicio;</li> <li>e) Desempeñar sus funciones con diligencia y colaboración.</li> </ul> |  |

|                        |   |   |  |
|------------------------|---|---|--|
|                        | <p>las injurias contra la seguridad, honor, intereses del empleador o su familia, vida honesta del empleado, desaseo personal, o las transgresiones graves o reiteradas a las prestaciones contratadas, facultan al empleador para disolver el vínculo laboral sin obligación de indemnizar por preaviso y antigüedad.</p>  |   |  |
| <p><b>Despido</b></p>  | <p><b>Art. 7.</b> El empleado podrá considerarse despedido con derecho al pago de la indemnización por preaviso y antigüedad que fija este decreto ley cuando recibiere malos tratos o injurias del empleador, sus familiares convivientes, o en caso de incumplimiento del contrato por parte de éste.</p>   | <p><b>Art. 7. Periodo de prueba.</b> El contrato reglado por esta ley se entenderá celebrado aprueba durante los primeros 30 días de su vigencia respecto del personal sin retiro; y durante los primero 15 días de trabajo en tanto no supere los 3 meses para el personal con retiro. Cualquiera de la partes podrá extinguir la relación durante el lapso sin expresión de cuada y sin generarse derechos a indemnización con motivo de la extinción. El empleador no podrá contratar a una misma empleada/o más de una vez utilizando el periodo de prueba.</p> |  |
| <p><b>Preaviso</b></p> | <p><b>Art. 8.</b> A partir de los 90 días de la iniciado el contrato de trabajo, éste no podrá ser disuelto por voluntad de ninguna de las partes sin previo aviso dado con cinco días de anticipación si la antigüedad del empleado fuera inferior a dos años y diez cuando fuere mayo, durante cuyo plazo el empleado gozará de dos horas hábiles diarias para buscar nuevas ocupaciones sin desmedro de sus tareas esenciales. Si el contrato fuera disuelto por voluntad del empleador los plazos</p> | <p><b>Art. 42. Deber de preaviso.</b> Plazos. El contrato de trabajo regulado por esta ley no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes sin aviso previo, o en su defecto, el pago de a indemnización cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador, además de la que corresponda a la empleada/o por su antigüedad en el empleo. El preaviso deberá</p>   |  |



|                              |  |   |  |
|------------------------------|--|---|--|
| <p><b>por antigüedad</b></p> |  | <p>semanales remuneradas para buscar nueva ocupación que se otorgarán del modo que mejor se compadezca con lo esencial de las tareas.<br/>Indemnización por antigüedad.</p> <p><b>Art. 48. Indemnización por antigüedad o despido.</b> En los casos de despido dispuestos por el empleador sin causa, habiéndose o no mediado preaviso, éste deberá abonar a la empleada/o una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada tres años de servicio o fracción mayor de tres 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.<br/>En ningún caso la indemnización podrá ser menor a un mes de saldo calculado sobre la base de lo expresado en el párrafo anterior.</p> <p><b>Art. 49. Despido indirecto.</b> En los casos en que la empleada/o denunciare el contrato de trabajo con justa causa tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 43, 44 y 48 de esta ley.</p> <p><b>Art. 50. Agravamiento por ausencia y/o deficiencia en la registración.</b> La indemnización prevista por el art. 48 de esta</p> |  |
|------------------------------|--|---|--|

|   |  |   |   |
|---|--|---|---|
|   |  | ley, o las que en el futuro las reemplacen, se duplicará cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no tuviera registrada o lo esté de modo deficiente.   |   |
| <b>Aguinaldo</b>                                      | <b>ART. 10.</b> Todo empleado tendrá derecho a recibir un mes de sueldo complementario por cada año de servicio o la parte proporcional del mismo conforme a lo establecido en los artículos 45 y 46 del decreto ley 33.302/45, ratificados por ley 12.921 | <p><b>Sueldo Anual Complementario (SAC)</b></p> <p><b>Art. 26-Concepto.</b> El sueldo anual complementario consiste en el 50% de la mayor remuneración mensual devengada, por todo concepto, dentro de los semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año.</p> <p><b>Art. 27-Épocas de pago.</b> El SAC será abonado en dos cuotas; la primera de ellas la última jornada laboral del mes de junio y la última jornada laboral del mes de diciembre de cada año.</p> <p><b>Art. 28-Extinción del contrato.</b> Pago proporcional. Cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, la empleada/o o sus derechos-habientes, tendrán derecho a percibir la parte proporcional del SAC devengada en el respectivo semestre.</p> |   |
| <b>Documentación del empleado: libreta de trabajo</b> | <b>Art. 11.</b> Todas las personas comprendidas en el régimen de esta ley deberán muñirse en una libreta de trabajo con las características que determinará la reglamentación respectiva,  | <p><b>Documentación de la empleada/o</b></p> <p><b>Art. 16. Libreta de trabajo.</b> Todas las empleadas/os comprendidas en el régimen de</p>  | <b>3ra. Dimensión:<br/>La Seguridad</b> |



|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  | <p>que le será expedida en forma gratuita por la oficina correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión. La libreta de trabajo contendrá:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Datos de filiación y fotografía del empleado</li> <li>b) El texto de la ley y su reglamentación;</li> <li>c) El sueldo mensual convenido entre el empleado y el empleador, mientras no sea fijado por la autoridad correspondiente;</li> <li>d) La firma del empleado y la del empleador y del domicilio de uno y otro;</li> <li>e) Las fechas de comienzo de cesación del contrato de trabajo y del retiro de empleado;</li> <li>f) Los días fijados para el descanso semanal y en su oportunidad la fijación de la fecha de las vacaciones;</li> <li>g) La anotación del preaviso por parte del empleador o del empleado.</li> </ul> <p><b>Art 12.</b> Para obtener la libreta de trabajo, el interesado presentará a la oficina encargada de sus expedición los siguientes documentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Certificado de buena conducta expedido por la autoridad policial respectiva que le será entregada gratuitamente;</li> <li>b) Certificado de buena salud que acredite su aptitud para el trabajo,</li> </ul> | <p>esta ley deberán contar con un documento registral con las características y requisitos que disponga la autoridad de aplicación, mediante la utilización de tarjetas de identificación personal u otros sistemas que facilite la fiscalización y permitan un acceso pleno a los derechos consagrados en esta ley.</p> <p><b>Art. 17. Sistema de Registro Simplificado.</b> Encomiéndose el Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) y a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) organismo autárquico en el ámbito del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas la elaboración y organización de sistema de registro simplificado de las relaciones de trabajo de casas particulares.</p> |  |
|--|--|--|--|

|   |  |   |  |
|---|--|---|--|
|   | <p>c) Documentos de identidad personal;<br/> d) Dos fotografías tipo carnet;<br/> Los documentos previstos en los inc. a) y b) deberán ser renovados anualmente por el interesado.</p>   |   |  |
| <p><b>Remuneración</b><br/> <b>Salarios mínimos</b><br/> <b>Recibos</b></p> | <p><b>Art. 13.</b> El Poder Ejecutivo reglamentará la fijación de los salarios mínimos de los empleados comprendidos en este decreto ley, la que se hará por zonas, de acuerdo a la importancia económica, las condiciones de vida de cada una de ellas y las modalidades del contrato de trabajo.</p> | <p><b>Remuneración</b></p> <p><b>Art. 18. Salario mínimo.</b> El salario mínimo por tipo, modalidad y categoría profesional será fijado periódicamente por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP), cuya cuantía deberá establecerse para todo el territorio nacional, sin perjuicio de los mejores derechos que se establezcan mediante Convenio Colectivo de Trabajo.<br/> Hasta tanto se constituya la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP), el salario mínimo será fijado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.</p> <p><b>Art. 19.</b> Lugar, plazos y oportunidad de pago de las remuneraciones. El pago de las remuneraciones deberá realizarse en días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios:</p> <p>a) Al personal mensualizado, dentro del cuarto día hábil del vencimiento de cada</p> |  |

|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
|  |  | <p>mes calendario;</p> <p><b>Art. 20. Recibos.</b> Formalidad. El recibo será confeccionado en doble ejemplar, debiendo el empleador hacerle entrega de uno de ellos con su firma a la empleada/o.</p> <p><b>Art. 21. Recibos.</b> Contenido. El recibo de pago deberá contener como mínimo las siguientes enunciaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Nombres y apellido del empleador, su domicilio y su identificación tributaria;</li> <li>b) Nombres y apellido del personal dependiente y su calificación profesional;</li> <li>c) Todo tipo de remuneración que perciba, con indicación sustancial del modo para su determinación.</li> <li>d) Total bruto de la remuneración básica y de los demás componentes remuneratorios. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas y el lapso al que corresponden, con expresión también del monto global abonado;</li> <li>e) Detalle e importe de las retenciones que legal o convencionalmente correspondan;</li> <li>f) Importe neto percibido, expresado en números y letras;</li> <li>g) Constancia de la recepción de un ejemplar del recibo por el personal</li> </ul> |  |
|--|--|---|--|

|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
|  |  | <p>dependiente;</p> <p>h) Fecha de ingreso, tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago;</p> <p>i) Lugar y fecha del pago real y efectivo de la remuneración a la empleada/o.</p> <p>El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) confeccionarán un modelo de recibo tipo de pago obligatorio.</p> <p>El pago deberá efectuarse en dinero en efectivo. De no ser posible por alguna disposición legal contraria, el pago se deberá realizar mediante cheque a la orden de la empleada/o y/o por depósito bancario sin costo alguno para el personal.</p> <p>Podrá realizarse el pago a un familiar de la empleada/o imposibilitada de concurrir o a otra persona acreditada por una autorización suscripta por la trabajadora/or, pudiendo el empleador exigir la certificación de la firma. La certificación en cuestión podrá ser efectuada por autoridad administrativa o judicial del trabajo o policial del lugar.</p> <p><b>Art. 22. Recibos.</b> Prohibición de renunciaciones. El recibo no deberá contener renunciaciones de ninguna especie, ni podrá ser utilizado para</p> |  |
|--|--|---|--|

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  | <p>instrumentar la extinción de la relación laboral o la alteración de la calificación profesional en perjuicio de la empleada/o. Toda mención que contravenga esta disposición será nula.</p> <p><b>Art. 23. Recibo. Validez.</b> Todo pago en concepto de salario u otra forma de remuneración deberá instrumentarse mediante recibo firmado por el dependiente. Dichos recibos deberán ajustarse en su forma y contenido a las disposiciones de esta ley. En los casos en que no supiere o no pudiese firmar, bastará la individualización mediante la impresión digital, pero la validez del acto dependerá de los restantes elementos de prueba que acrediten la efectiva realización del pago.</p> <p><b>Art. 24. Firma en blanco.</b> Prohibición. La firma no puede ser otorgada en blanco por la empleada/o, pudiéndose desconocer y oponer al contenido del acto demostrando que las declaraciones insertas en el documento no son reales.</p> |  |
| <p>Fuente: Moreno, C.-Nacach, C.-Machado, D. "Colección Práctica Jurídica: Servicio Doméstico-Ley 26844", 1ra. Edición. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: D&amp;D. 2013</p> |  | <p>Fuente:<br/>Elaboración propia</p>  |  |

En función del cuadro comparativo y de las dimensiones de análisis del Trabajo Decente, se puede observar que, tal como lo postula en Convenio Nro. 189 y Recomendación 201 de la Convención de Trabajo llevado a cabo en Ginebra, por parte de la OIT en el año 2011, el trabajo del personal de casas particulares ha adquirido una amplia gama de beneficios contenidos en la Ley 26.844 donde se aplican en su gran totalidad cada una de las postulados que plantea la OIT.

Además, también se contempla lo establecido por el Convenio Nro. 189 respecto de quién garantiza la protección laboral mínima que deben tener los trabajadores domésticos, al igual que las demás categorías de trabajadores permitiendo cierto grado de flexibilidad para su aplicación.

Por su parte la Recomendación 201, aporta orientaciones prácticas útiles sobre la forma de dar efecto a las obligaciones plasmadas en el Convenio Nro. 189, al cual complementa. En la ley se puede destacar los siguientes postulados en función de los fundamentos de estos documentos: los derechos y deberes que tienen los empleado/as de casas particulares con y sin retiro, términos y condiciones de empleo, horas de trabajo y remuneración, la prohibición del trabajo infantil y los tipos de licencias especiales que pueden percibir.

Para más detalle, si nos abocamos a las dimensiones de análisis del Trabajo Decente que postula Rodgers, G. (2002), cuando habla del trabajo propiamente dicho, como primera dimensión, detalla que el objetivo del empleo es crear oportunidades apropiadas de labor productivo y trascendente, con las condiciones adecuadas teniendo en cuenta el tiempo insumido y la intensidad del trabajo, la necesidad de obtener sustento de vida, las posibilidades de desarrollo personal, las oportunidades de utilizar las capacidades individuales, ya sea un trabajo

formal o informal. En el caso de la Ley 26.844, lo que procura hacer es crear condiciones laborales para un sector del mercado laboral que durante muchos años ha sido un trabajo informal, como lo es el servicio doméstico, y que sea reconocido como cualquier otro trabajo. Lo cual se ve reflejado en los primeros artículos de la mencionada ley, donde se expone el ámbito donde rige su aplicación y quienes son considerados como empleado/as de casas particulares y el trabajo que deben hacer.

Basados en el cuadro, esto es apreciable cuando se detalla que régimen legal es aplicable en principio en todo el territorio argentino, en aquella relación laboral entre empleado y empleador donde se brinde un trabajo doméstico independientemente de la cantidad de horas que el empleado trabajo. Cabe destacar que, lo nuevo que aporta a diferencia del régimen anterior, es que por más que el empleada/o doméstico trabaje así sea una hora por día o una sola vez a la semana debe el empleador registrarlo como tal. Antes se requería un mínimo de 4 horas diarias o 4 veces a la semana.

Con respecto a la aplicación, otra de las virtudes de la nueva ley, es que ha permitido unificar un mismo régimen legal de aplicación en todo el país, hasta tanto, mientras regía el Decreto-Ley N° 326/56, dejaba a disposición de cada provincia la aplicación del mismo. El Decreto nacional N° 7979/56 que reglamentaba el Decreto-Ley N° 326/56 en su art. 20 disponía: *“Establécense para la Capital federal las siguientes categorías, cuyas remuneraciones podrán convenirse libremente, en tanto superen los sueldos mínimos en dinero que se fijan en cada caso...”*

A modo de ejemplo, podemos comparar su aplicación en dos provincias, antes de la sanción del nuevo marco legal.

En el caso especial de nuestra provincia, al indagar sobre una legislación provincial acerca del servicio doméstico a las autoridades encargadas de su aplicación, como lo es la Delegación de la Secretaría de Trabajo seccional Viedma, se manifestó un desconocimiento pleno.

Sin embargo, en el digesto provincial de Río Negro, aparece publicado que el 13 de octubre de 1986 se promulgó la Ley provincial D N° 2108 “Servicio Doméstico” (B.O. Prov. N°2400 pág. 18.). En su Decreto provincial N°1381/89 contemplaba que para el territorio de Río Negro, el régimen de categorías para la actividad del trabajo doméstico, con relación de dependencia comprendía tres categorías diferentes a las que se estipulaba a nivel nacional.

En cambio para la provincia de Córdoba, en el art. 1 de su Decreto provincial N° 3922/75 se establece otro tipo de categorías de trabajo, incorporando una más que difieren de lo estipulado a nivel nacional. A continuación, se presenta un cuadro comparativo con el fin de describir la situación de cada provincia antes de la sanción de la Ley N°26844.

| <b>Decreto Nacional N°<br/>7979/56</b>  | <b>Decreto Provincial de<br/>Córdoba N° 3922/75</b>   | <b>Decreto Provincial de<br/>Rio Negro N° 1381/89</b>  |
|---|---|--|
| <p>Art. 20.- Establécese para la Capital federal las siguientes categorías, <i>cuyas remuneraciones podrán convenirse libremente</i>, en tanto superen los sueldos mínimos en dinero que se fijan en cada caso:</p> <p>a. <b>Primera categoría:</b> con un sueldo mínimo en dinero de setecientos (700) pesos moneda nacional: institutrices, preceptores, gobernantas, amas de llaves,</p> | <p>Art. 1°.- FÍJASE las siguientes categorías de trabajo para el Servicio Doméstico en la Provincia de Córdoba.</p> <p><b>1ra. Categoría:</b><br/>Institutrices, preceptores/as, gobernantes/as, amas de llave, mayordomos/as, damas de compañía y nurses.</p> <p><b>2da. Categoría:</b><br/>Empleada cama adentro,</p> | <p>Art. 6.- Las remuneraciones mensuales para el personal de servicio doméstico, deberán ser convenidas entre el empleador y el trabajador, pero los montos acordados no podrán ser inferiores a los que determine el Secretaría de Trabajo, de acuerdo a la siguiente escala de categorías:</p> <p><b>1ra. Categoría:</b><br/>comprende a todos los</p> |

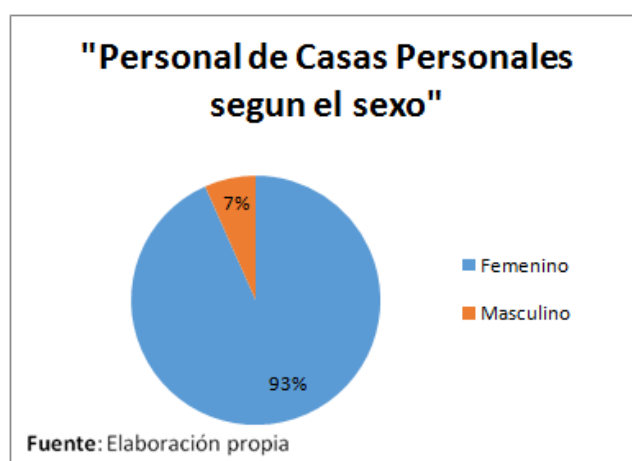


|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>mayordomos, damas de compañía y nurses;</p> <p>b. <b>Segunda categoría:</b> con un sueldo mínimo en dinero de quinientos (500) pesos moneda nacional: cocineros/as especializados, mucamos/as especializados, niñeras especializadas, valets y porteros de casas particulares;</p> <p>c. <b>Tercera categoría:</b> con un sueldo mínimo en dinero de trescientos cincuenta (350) pesos moneda nacional: cocineros/as, mucamos/as y niñeras en general, auxiliares para todo trabajo, ayudantes/as, jardineros y caseros;</p> <p>d. <b>Cuarta categoría:</b> con un sueldo mínimo en dinero de doscientos cincuenta (250) pesos moneda nacional: aprendices en general de catorce a diecisiete años de edad;</p> <p>e. <b>Quinta categoría:</b> con un sueldo o jornal en dinero a convenir todo el personal con retiro.</p> | <p>sin retiro, para todo trabajo, cocina, limpieza, lavado, planchado y cuidados de niños, caseros, jardineros y en general empleados y auxiliares para todo trabajo.</p> <p><b>3ra. Categoría:</b> Empleado cama adentro, sin retiro, para parte del trabajo: a) cocina y limpieza. b) Cocina y lavado. c) limpieza, lavado y planchado, y/u otra cualquier alternativa dentro de las tareas de servicio doméstico.</p> <p><b>4ta. Categoría:</b> Empleado cama afuera, con retiro, todo el día hasta las 20,00 horas, para los trabajos comprendidos en las Categorías 2da. y 3ra.</p> <p><b>5ta. Categoría:</b> Empleado cama afuera, con retiro, hasta las 15,00 horas, medio día para los trabajos comprendidos en las Categorías 2da y 3ra.</p> <p><b>6ta. Categoría:</b> Empleado cama afuera, con retiro, hasta las 12,00 horas para los trabajos comprendidos en las categorías 2da. y 3ra.</p> | <p>trabajadores sin retiro que realice actividades de ama de llaves, dama de compañía, mayordomía, chofer, niñera, nurse, cocinera, portero, jardinero, mucama, casero, lavandera y/o planchado.</p> <p><b>2da. Categoría:</b> comprende a todos los trabajadores con retiro que realice actividades de: ama de llaves, dama de compañía, mayordomía, chofer, niñera, nurse, cocinera, portero, jardinero, mucama, casero, lavandera y/o planchado.</p> <p><b>3ra. Categoría:</b> comprendida por el personal que cumple menos de cuatro horas diarias, con continuidad o sin ella, en días corridos o alternados, en forma circunstancial, eventual o periódica, para parte o todo tipo de trabajo doméstico.</p> |
| <p>Fuente: Elaboración propia.</p>   |  |  |

Tal como se observa en este cuadro, a casi veinte años del Decreto nacional N° 7979/56, la provincia de Córdoba incorporó una 6ta. Categoría de trabajo, dicha diferencia con el decreto nacional consiste en el horario hasta el que trabaja el personal con retiro y remuneración que perciben. En el caso de la 5ta. Categoría estarían quienes trabajan hasta las 15hs. Y en la 6ta. Categoría quienes trabajan hasta las 12hs. Por su parte, la provincia de Río Negro, solo cuenta con tres categorías, donde las dos primeras se diferencian sólo por la modalidad de trabajo que llevan a cabo, si es o no con retiro. Por último, la tercera categoría contempla aquellas empleadas que trabajan menos de 4 horas diarias.

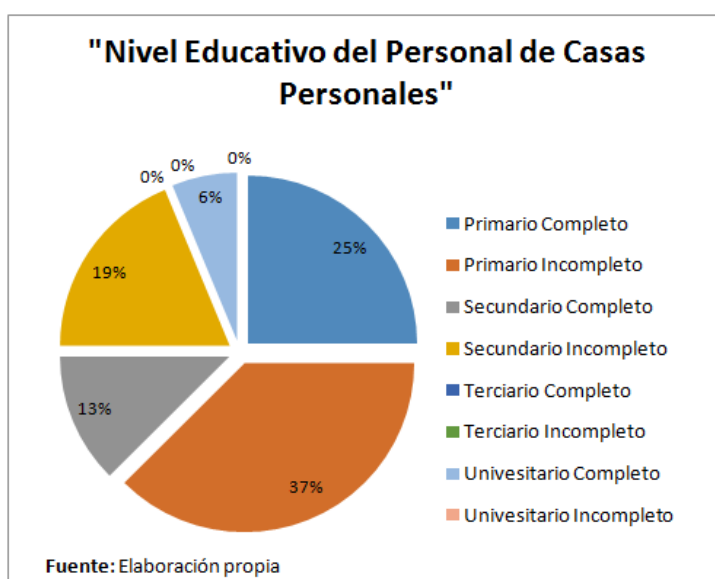
Por lo tanto, la Ley N° 26.844 ha unificado estos criterios, estableciendo una única escala de categorías de trabajo que rige en todo el país, permitiendo al personal de casas particulares agruparse en bajo una categoría específica de trabajo con una misma escala salarial que establece el Ministerio de Trabajo de la Nación.

Si analizamos cómo se aplica este nuevo marco legal y se analiza la postura que tienen los principales beneficiarios. Teniendo como referencia una población de empleados de casas particulares en Viedma, se tomó una muestra intencional de 15 personas que trabajan en el rubro, para hacerles una encuesta y de esta manera recabar información acerca de cuánto conocen acerca del nuevo marco legal que los ampara. En virtud de ello se puede observar lo siguiente:



En primer lugar se detecta que el 97% de los encuestados son mujeres tal como se había mencionado con anterioridad, en los primeros apartados de este trabajo, se trata de un tipo de empleo que es llevado a cabo generalmente por el sector femenino. El promedio de edad de las mismas es alrededor de 43 años, donde la mayoría de ellas manifiesta haber trabajado desde muy joven en esta profesión.

En cuanto al nivel educativo, el mayor porcentaje de las encuestadas no han terminado el primario, por lo que su nivel educativo es relativamente bajo dado a que sólo un 6% logra terminar el secundario, porque no cuentan con la oportunidad de avanzar en estudios superiores.



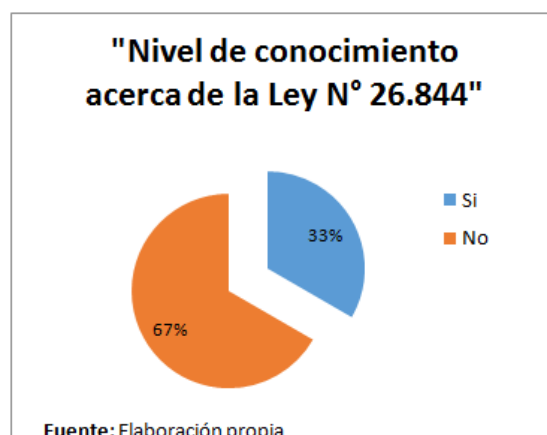
Por otro lado al consultarles si conocían la Ley N° 26844, la mayoría de ellas expresó su desconocimiento al respecto.

A su vez, todas trabajan en la condición de personal con retiro, más del 50% de ellas, manifestaron que cuentan con más de tres trabajos distintos en diferentes hogares y su carga horaria es de alrededor de 7 horas diarias o más.

Cuando se consultó acerca de los nuevos derechos con las que ellas cuenta, dejan en evidencia que más de la mitad de las encuestadas no están contratadas. Pero de aquellas que sí, sólo una de ellas pudo especificar la categoría bajo el régimen de empleo doméstico. Sin embargo, de éste último grupo, sólo el 13% contaba con uno de los requisitos que postula la ley, que es la libreta de trabajo.

En tanto, desde el punto de vista de los empleadores, se puede destacar que si bien más del 50% del total de los encuestados no conocen la Ley N° 26844, cerca del 83% reconoce cuáles son aquellos requisitos para poder blanquear sus empleados.

Sin embargo, el 40% manifestó que el personal con el que cuentan no se encuentra contratado, pero se atribuyen pagarles un monto por hora mucho mejor que el estipulado en la escala salarial acordada entre el Ministerio de Trabajo y el gremio Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares (Upacp).



El organismo provincial que entiende sobre esta cuestión es la Delegación de la Secretaría de Trabajo Seccional Viedma, a la cual generalmente se acercan los empleados de casas particulares para abordar sus dudas

Desde la postura del responsable de la misma, manifestó conocer detalladamente la Ley N° 26844, debido a que uno de los roles fundamentales es el asesoramiento a los empleados domésticos. Cuando se indaga acerca de la metodología que utilizan para difundir los derechos y obligaciones de los empleados, el funcionario expuso que lo fundamental era capacitar a su personal acerca del tema, principalmente al personal de mesa de entradas, quien es el primer vínculo del empleado al ingresar a la secretaría. Por lo tanto, destaca como primordial que el personal de mesa de entradas esté al tanto del tema para poder evacuar las dudas de forma inmediata, dado a que la mayoría de las inquietudes

rondan en cuáles son los nuevos aumentos en el salario, cuántos deben pagarles por hora, cuántos días de vacaciones les corresponde, etc.

En virtud de ello, se consultó si se llevan a cabo capacitaciones dirigidas al personal de casas particulares, y manifestó que no, solo se los asesora verbalmente y puede brindarse a modo de conocimiento, una hoja con el detalle de la escala salarial actualizada para que sepan cuánto deben pagarle por hora.

También considera que la ley es autosuficiente en virtud de que la misma está muy bien formulada y explicada facilitando el asesoramiento.

Menciona a su vez que “son principalmente la policía del trabajo en el ámbito provincial, es decir, tenemos la facultad de ejercer el control de los mecanismos que se están llevando adelante sobre el trabajo”. Con esto no sólo se refiere al control de la seguridad e higiene en el ámbito donde el empleado ejerce su labor, sino que por medio de asesoramiento gratuito los trabajadores se informan acerca de sus derechos y obligaciones. Pero si bien, su función es asesorar sólo a los empleados, a pesar de ello, son muchos los empleadores que se acercan a pedir información, por lo que ellos como delegación consideran que asesorarlos permite favorecer, de cierto a modo, a los empleados domésticos, porque, el blanquearlos les permite obtener muchos beneficios.

Por otro lado, respecto al rol que el entrevistado mencionó acerca del control de seguridad e higiene, se le consultó si es factible implementarlo para el personal de casas particulares, a lo que respondió que no se puede llevar a cabo en este rubro por el sólo hecho de trabajar en una propiedad privada donde ellos como institución no tiene acceso. Distinto sería que a partir de una denuncia en el cual se exponga una irregularidad laboral, como por ejemplo, se tenga como empleado

a un menor de edad, por medios legales se pueda inspeccionar la vivienda, pero de lo contrario no se puede.

La segunda dimensión del Trabajo Decente trata acerca de los derechos fundamentales, el autor hace referencia a que todo tipo de trabajo tiene que ser avalado por determinados derechos que durante años han sido incumplidos, como es la libertad de asociación, la libertad respecto a la discriminación, el trabajo forzado o la prohibición del trabajo infantil. Estos son derechos básicos que proveen una base sobre la cual se pueden fundar y construir derechos y capacidades. Al cotejar el nuevo marco legal, existen en ella artículos que contemplan estos derechos basados en las recomendaciones de la Convención Nro. 189. Donde busca que aquellos países que se adhieran al mismo se deben comprometer a lograr la abolición del trabajo infantil, por lo tanto esto se coteja en el nuevo marco legal, con un artículo específico que hace referencia a la prohibición del trabajo infantil (art. 16), que postula que las personas menores a 16 años no pueden ser contratados para el servicio doméstico. Distinto del régimen anterior donde no se podía contratar a menores de 14 años.

En cuanto a la seguridad como tercera dimensión, Rodger la expone como una necesidad imperiosa que requiere el trabajo decente, y puede lograrse a través de diversas maneras, tales como: sistemas formales de seguros sociales que cubran eventualidades como enfermedades, desocupación o vejez, mediante mecanismos solidarios y mutuales; a través de inversiones en los lugares de trabajo; y mediante instituciones y políticas de mercado laboral que protejan a los trabajadores de las fluctuaciones del empleo (legislación, convenios colectivos, capacitaciones que desalienten el despido). En el caso de la Ley, estos puntos están previstos en el Art. 17 que contempla un Sistema de Registro Simplificado

para que el personal de casas particulares sea registrado por sus empleadores, facultando a los organismos encargados de ello. Pero a su vez, el art. 72 inc. e) que estipula que los empleado/as que están comprendidos al Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares se encuentran comprendidos en el Régimen Especial de Seguridad Social donde la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) que es el órgano facultado para modificar la contribuciones y aportes previsionales y de la obra social previstos en la Ley 25.238 que habla de los impuestos.

Con ello se deja en evidencia que, por el solo hecho que el empleador registre a sus empleados, le permite acceder al sistema de seguridad social donde puede obtener diferentes tipos de prestaciones tales como: atención médica por medio de una obra social, pensiones por vejez o invalidez, prestaciones en caso de accidente laboral, prestación familiar y prestación por maternidad.

Al ahondar si esto se lleva a la práctica, desde la perspectiva de los empleados de casas particulares encuestados, manifestaron por ejemplo, al indagar sobre el sistema de seguridad social al que pueden acceder por sólo hecho de sus empleadores las declaren como tal, se observa que al consultarles si cuenta con una obra social, y dado a que la gran mayoría de las encuestadas aún están en negro, sólo 46% de ellas no tiene, y aquellas que sí, en parte es porque pertenecen al grupo de empleadas registradas y otras que se abonan de manera particular el aporte para ello.

Al indagar si cuentan con una cobertura por accidente de trabajo, el 53% de las encuestadas manifestaron que no, ya sea por desconocimiento o porque no

han tenido ningún evento desafortunado dentro su lugar de trabajo, o en los horarios cuando ingresan o se van del mismo.

Respecto de sus aportes patronales un 53% manifestó que sí cuentan con ellos pero, sólo un pequeño grupo señaló verlo descontado en su recibo de sueldo como empleadas doméstica. Por otro lado, están aquellas que realizan aportes de forma voluntaria para luego llegar a cumplir con los requisitos mínimos para adquirir una jubilación. En cuanto a las vacaciones, sólo el 40% de las encuestadas que hacen referencia a las empleadas registradas, afirman tener vacaciones pagas.

A su vez, teniendo en cuenta la edad promedio de las encuestadas, que es de 43 años, todas manifestaron no haber utilizado la licencia por maternidad.

Por su parte, desde la postura de los empleadores, el 60% de los encuestados manifestó tener registrados a sus empleados, cumplimentaron con el pago de los aportes correspondientes, cobertura de ART, emisión de recibo de sueldos, pago de aguinaldo, entre otras.

Para ello, sería preciso mencionar cómo estos empleadores logran registrar a sus empleados, por ende se entrevistó a un empleado encargado del asesoramiento del mismo en la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) seccional Viedma. El rol de este empleado manifestó, que la única forma para hacerlo es por medio de una plataforma virtual, a través de una página oficial (<http://www.afip.gob.ar/CasasParticulares/>) en la cual se brinda un instructivo para que el empleador registre a su empleada manualmente completando los formularios que allí se identifican. Dicho registro consiste en un sistema de autogestión en el cual, como requisito previo se necesita que el empleador esté registrado con dicha condición por medio de una Clave Única de Identificación



Tributaria (CUIT) para luego, dar lugar a la carga de su empleado por medio de una Clave de Identificación Laboral (CUIL).

A su vez, expresó que dicho registro no requiere de ningún costo, es más, desde la delegación ellos ponen a disposición del interesado un puesto de consulta, donde la persona saca un turno según el tipo de trámite que precise hacer; como así también un puesto de autogestión (computadora) donde el interesado puede sentarse a registrar a su empleado y en caso de ser necesario, solicita asistencia de unos de los empleados para completar el trámite. A pesar de ello, mencionó que uno de los inconvenientes con los que se encuentran, son en aquellos casos donde los interesados los hacen responsables de la carga, debido a que el empleador manifiesta tener dificultades para hacer el registro, y muchas veces se ofrecen en ayudarlos registrando ellos mismo con un CUIT que nos les corresponde.

Por otra parte, deja en claro que en definitivas su rol como empleados de la AFIP sólo es el asesoramiento e informar los importes de los descuentos de aportes, dado a que su rol como delegación es recaudar los impuestos en concepto de impuestos.

También destaca, que a la hora que el empleador registre el Alta de los empleados uno de los ítems a tener en cuenta es seleccionar el servicio de ART que le convenga, de lo contrario se le asignará uno por sorteo y puede pasar que ese servicio no se encuentre en la localidad y en caso de que lo necesite se dificulte adquirir la cobertura. Y como segundo ítems, cuando por equis motivo se termine la relación laboral, el empleador debe prestar atención en confeccionar el registro de Baja, de lo contrario seguirá contribuyendo una deuda.

Por último, con relación a la cuarta dimensión de análisis, la representación

y diálogo social, resulta un eje esencial para lograr el trabajo decente. Tal como expone el autor, la principal vía clásica de representación y diálogo es la representación sindical.

En Río Negro se han podido organizar un grupo de empleadas domésticas donde el hecho que las unió fue la vulneración de sus derechos como empleadas. Esto ocurrió previo a la sanción de este nuevo marco legal, donde crearon un gremio denominado el “Sindicato del Personal del Servicio Doméstico (SIPESDO)” en el año 2007, que si bien aún no tiene sede en Viedma, tiene su sede central actual en General Roca. Dicha organización cuenta con el privilegio de ser unas de los organismos precursores de la Ley N° 26.844 que dio lugar después a formar parte de los Convenios Colectivo donde se discuten paritarias en representación del personal de casas particulares y así lograr aumentos en los salarios de las mismas, para luego dar aviso no sólo de la nueva escala salarial que lograron, sino también informar de los nuevos beneficios obtenidos.

Finalmente, respecto al derecho de sindicalización con el que cuentan, el total de las encuestadas evidencia desconocimiento sobre la existencia de un sindicato de empleadas domésticas tanto en Viedma, como así también el del Alto Valle.

Por lo tanto al sentirse desamparados por no conocer un gremio que las represente, ante situaciones de conflicto con los empleadores recurren a la Delegación de la Secretaría de Trabajo. Desde allí, al consultar y hacer hincapié acerca de cómo ellos, como delegación intervienen cuando hay un inconveniente entre empleado y empleador, responden que lo que hacen es -escuchar el argumento del empleado y en base a su relato se lo asesora; generalmente vienen cuando la relación laboral si informalmente está rota, de hecho lo está, la

relación entre empleado y empleador son malas, por lo tanto es cuestión de enviar telegrama. Pero se lo escucha, se lo asesora y ante la necesidad de conservar el trabajo, lo que se hace es presentar un reclamo, se genera un expediente, se cita una audiencia para encontrarse con las dos partes y tratar de llegar a un acuerdo o no. En caso de que no haya acuerdo, pasa a una instancia judicial donde como delegación se brinda a la justicia la información que requieran.

Con el propósito de aportar a este trabajo la perspectiva jurídica, se entrevistó a la Asesora Legal de la Delegación de la Secretaria de Trabajo seccional Viedma, respecto del marco legal con que cuentan el personal de casas particulares. La profesional expuso que en comparación con el decreto ley que existía con anterioridad la nueva ley, esta última resulta superadora, pero aun así cuenta con algunos vacío legales en ciertos temas. Citó por ejemplo el régimen de licencias, las certificaciones laborales, la escala salarial con la que se trabaja. Con respecto a esta última explicó que a la hora de orientar a una trabajadora en cuanto a su remuneración, no queda claro si se tiene que tomar como referencia el precio por hora o en función del salario de un empleado doméstico que trabaja equis cantidad de horas semanales, observando un desfasaje respecto de la normativa anterior.

Por otro lado, al consultar cómo intervienen cuando hay un conflicto entre empleado y empleador y cuáles son las instancias que requiere, señaló que todo inicia cuando el empleado se acerca a la delegación explicando su situación. Es allí cuando se lo asesora, y comienza con una intimación por medio de un telegrama como primer acto administrativo tal como lo estipula la Ley 23789

“Telegrama y carta documento para trabajadores, jubilados y pensionados gratuitos para el remitente”.

En la espera de una respuesta del empleador, muchas veces pasa que éste no contesta porque al no estar registrado considera que no corresponde hacerlo. Por lo que se pasa directamente a una Conciliación obligatoria para no pasar directamente a un ámbito judicial, primero que genera un expediente que inicia con un Acta de reclamo, donde se dicta una audiencia tal lo estipulado por la ley provincial N° 5255 “Secretaría de Trabajo. Funciones y competencias” abrogada por la Ley K N°3803 “Secretaria de Trabajo”.

Luego de la etapa administrativa de conciliación previa se puede llegar a un acuerdo o no. En el caso de que si, desde la sede administrativa se dicta un acto administrativo de homologación como una especie de convenio/acuerdo de las partes intervinientes. Pero en el caso de que no, se cierra la instancia administrativa y el empleado decide si seguir a otra instancia bajo el asesoramiento o patrocinio de la delegación o cambia a uno privado. Luego, pasa a una instancia judicial, donde las actuaciones llevadas a cabo desde la delegación se elevan a la Cámara Laboral.

A su vez, cuando se pregunta acerca de lo estipulado en el decreto reglamentario N°467/14 acerca del Servicio de Conciliación Obligatoria para el Personal de Casas Particulares (SECOPECP), aclara que tanto el SECOPECP como así también el Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares que estipula Ley N° 26844 hoy en día no se aplica, y que desconoce si es por una cuestión de voluntades o cual es motivo. Pero destaca que a pesar de ello, la instancia de conciliación que ellos aplican son efectivas y generalmente las partes intervinientes solucionan en dicha instancia sin pasar a mayores.

Al consultar acerca de un registro de la cantidad de reclamos que atienden acerca del servicio doméstico y si luego de la nueva ley los casos se redujeron, deja en manifiesto que no cuentan con un registro de causas que llevan sobre el tema. Ni tampoco tienen datos estadísticos.

Deja en evidencia que la mayoría de los reclamos durante el traspaso de la ley se debía a que los empleadores no registraban a sus empleados. Considera que al principio hubo mucha resistencia al reconocer los nuevos derechos del personal doméstico. Que tiene que ver con una cuestión cultural que para ella lleva unos cinco años aproximadamente.

Por último se indagó sobre si existe un sindicato acá en Viedma pero manifestó que no, solo existe en General Roca.

## **Capítulo IV: Promoción y difusión de los derechos y disposiciones normativas del servicio doméstico.**

En este último apartado, lo que se busca describir es cuales son los métodos y/o herramientas utilizadas para dar a conocer cuáles son los derechos y obligaciones que tienen los beneficiarios de este marco normativo que venimos analizando hasta ahora. Para eso se intenta caracterizar la importancia de la comunicación de las organizaciones encargados de transmitir dicha información y así dar lugar a la descripción de los métodos utilizados.

La Comunicación, en términos generales, es un medio de conexión que permite que las personas puedan expresarse, transmitir o intercambiar mensajes. Por lo que, cada vez que nos comunicamos con otras personas, lo que hacemos es establecer un proceso de conexión entre quien emite y quien recepciona con el fin de dar, recibir o intercambiar ideas, información o algún significado.

Dicho proceso, puede ser dinámico de ida y vuelta entre el emisor y el receptor, o, simplemente ser una transmisión del emisor al receptor (como sucede con los programas de televisión y radio). A su vez, para que se pueda entablar una comunicación, las ideas, información o significados (el mensaje) que se desean transmitir, deben ser comprensibles para ambas partes; es decir, que el conjunto de símbolos que utilizan (verbales o no) sean entendibles.

Para Chiavenato (2006), comunicación es "el intercambio de información entre personas. Significa volver común un mensaje o una información. Constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana y la organización social".

En este sentido, tal es la importancia que ha adquirido, que organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas la considerada un derecho. Si nos remitimos a lo que estipula en su Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, establece cuáles son aquellos derechos humanos fundamentales que deben protegerse en el mundo entero. Es este caso particular puede relacionarse con el artículo 19 que expresa “*todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión*”.

En relación a ello, para continuar hablando de la comunicación como un derecho propiamente dicho, se requiere aclarar que para ciertos autores este derecho carece de reconocimiento jurídico. Tal es así que, autores como Saffon, M. (2015) prefieren plantear a la comunicación como un “derecho emergente”. Pero para poder comprenderlo, es preciso diferenciar de lo que es el *derecho a la información* y el *derecho a la libertad de expresión*, debido que para la autora, el derecho a la comunicación surge por las necesidades que requiere el medio en virtud de la dinámica de la sociedad de la información y de la aparición de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC). Es decir, que se diferencia porque fue creado para satisfacer las nuevas necesidades surgen por el nuevo contexto en el que vivimos.

La autora sostiene que el derecho a la libertad de prensa se originó en respuesta a la necesidad de garantizar la expresión libre de ideas por parte de todas las personas, pero especialmente por parte de los medios de comunicación contra posibles interferencias de las autoridades estatales. Con lo que este derecho busca proteger ante todo, al productor de ideas e informaciones con el fin

que puedan producirse sin censura alguna y regulen las relaciones entre medios de comunicación.

Por otro lado, el derecho a la información surge en respuesta a la necesidad de proteger no sólo a los productores de la información, sino también a sus destinatarios. Es decir que, adquiere importancia la información debido a la creación de una opinión pública fuerte e informada, que resulta esencial para una participación democrática. Por lo tanto, se requiere que la misma sea imparcial y verídica para que sea entendible y no se preste a malas interpretaciones. A su vez, este derecho regula las relaciones entre el Estado y los productores de información; y entre estos y los destinatarios de la misma.

Ambos derechos funcionan interrelacionados, debido a que el derecho a la información trabaja de manera articulada y complementaria con la libertad de prensa; donde, si bien el Estado no puede controlar la producción de informaciones, sí puede responsabilizar a sus emisores cuando estos no cumplan con las exigencias requeridas.

En contraste, como se mencionó anteriormente el derecho a la comunicación ha comenzado a emerger en virtud de la necesidad de garantizar a todas las personas no sólo el acceso a la información, sino también la posibilidad de producirla y convertirla en conocimiento.

Dicha necesidad se explica porque la información se ha convertido en el centro de la organización social, como principal fuente de riqueza y poder, que lejos de ser una simple mercancía adquiere fundamental importancia cuyo acceso debería estar garantizado a la totalidad de la población. A su vez, se fundamenta en que con las NTIC, la comunicación no puede ser considerada como un proceso mecánico a través del cual se transmiten mensaje, sino como un proceso



social por medio del cual los ciudadanos se apropian de la información y la convierten conocimiento, donde la distinción entre productor y receptor se desdibuja porque las personas pueden adoptar ambos roles con el fin de tener igualdad de oportunidades.

Por lo tanto, la autora al hablar de “derecho a la comunicación” hace referencia al acceso en las mismas condiciones de igualdad a la información y conocimientos que tienen los usuarios de las NTIC. Y en este sentido, reclama la existencia de espacios tecnológicos y sociales abiertos para el intercambio de información, el debate y el diálogo democrático, que faciliten la construcción de consensos e imaginarios colectivos, materializados en participación y fortaleza ciudadana, cuyo rol del Estado debe ser activo garantizando el cumplimiento de dicho derecho.

En este sentido, el autor Mejía Lopera, C. (2005) en su trabajo de grado denominado “La comunicación como elemento de fortalecimiento organizacional: perspectiva desde el trabajo social” busca dar un amplio panorama acerca de la importancia de la comunicación en las organizaciones que puede ser analizada desde diferentes perspectivas. Una de ellas es desde la *Administración*, la cual postula que una organización es definida como una forma de agruparse o unidad planificada y estructurada de acuerdo a objetivos propuestos por un eje o ente cohesionador. La organización a nivel administrativo implica tener en cuenta el trabajo, las unidades de producción, subsistemas estratégicos de control, de educación y de apoyo a la dinamización de los procesos, que garanticen la calidad de los resultados (Mejía Lopera, C. & Rodríguez Monsalve, J.M. 2005).

La comunicación busca dar respuestas a los momentos cotidianos, aspectos técnicos, semánticos y pragmáticos, cuya interpretación influye y genera

respuesta en las personas que forman parte de la organización. Aquí, la organización tiende a mecanizar los mensajes olvidando las connotaciones que tienen sus integrantes.

En cambio desde la *Gerencia Social*, la organización es entendida como una unidad social donde se cambian las estructuras jerárquicas por heterárquicas, modelos estructuralistas por modelos basados en procesos y los resultados que se piensan más en el mercado que en el producto. Generando de esta manera, una organización más flexible y adaptativa donde se visualiza una gerencia más integral que hace posible la participación activa de los sujetos.

De esta forma la comunicación trasciende de lo lineal a lo horizontal, una vez que se toma en cuenta al sujeto como parte fundamental de la organización, pasando de una perspectiva administrativa del recurso humano al desarrollo de las potencialidades de la persona. Por lo tanto, como una disciplina inmersa y estructurante de la Administración y la Gerencia Social se encuentra la *Comunicación Organizacional*, la cual plantea que la organización es una comunidad laboral que posee diversos lenguajes, códigos, necesidades de expresión y que requiere ser capacitada para aprender a valorarse como productora de mensajes, desarrollar destrezas en su expresión oral y corporal, identificando los distintos lenguajes que existen en ella (*ENTRETODOS, Comité Coordinador, 2002*). Para esta disciplina, organización y comunicación están integradas y estos se convierten en una opción para lograr altos niveles de eficiencia, calidad y competitividad organizacional.

Por lo tanto, cada una de estas disciplinas tienen una perspectiva diferente acerca de la comunicación, esto se debe a que en las últimas décadas, la globalización ha marcado nuevas tendencias con relación al uso y

aprovechamiento de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC's), que han permitido facilitar la comunicación y la interconexión entre las personas e instituciones a nivel mundial, eliminando barreras espaciales y temporales.

Las nuevas tecnologías han transformado el mundo laboral, tanto para la búsqueda de empleo, como para la contratación o la forma de trabajar. Las TIC's se han incorporado al mundo laboral y empresarial y en los próximos años se prevé que esta tendencia aumente de manera importante.

Por su parte, la comunicación para la Gerencia Social, es un elemento que aporta a la construcción de *Capital Social*, entendido a este último como el conjunto de asociaciones horizontales cuya importancia radica en la red de relaciones de cooperación y reciprocidad, generando un sentimiento de igualdad. De esta manera, una comunicación adecuada se convierte en un elemento constituyente y potenciador del mismo, en tanto facilita mayores niveles de asociatividad y cooperación, normas cívicas y una alta confianza entre los miembros de una organización.

Por lo tanto, se puede decir que desde un enfoque administrativo, la organización maneja una comunicación mecanicista y lineal que privilegia los medios y la elaboración de los mensajes, más que el aspecto psicológico de la condición humana (Arias V. 2001). En cambio la Gerencia Social, se enfoca en la comunicación como eje principal para que la organización pueda llevar a cabo sus metas, el hecho de basarse en la comunicación organizacional como estrategias que promuevan la participación, integración y convivencia entre sus integrantes contribuye a establecer una mejor calidad en la prestación de servicios.

Vélez Venegas C. (2000) afirma que "La comunicación es un factor inseparable de la gerencia social, por ende, esta última debe establecer

claramente las áreas temáticas en las que se va a desenvolver y el radio de influencia donde pretende intervenir. En primer término debe abordar la pregunta: ¿qué significa comunicar en la gerencia social?, es hacer uso de la capacidad discursiva (palabra, sonido e imagen). Comunicar de manera constante a través de la práctica social. Apropiarse las nuevas tecnologías, esto es, conocer los medios de comunicación, sus códigos y lenguajes y las tecnologías de punta en sistemas de monitoreo y seguimiento de proyectos o programas (almacenar, recuperar y procesar información). Saber qué se comunica. Conocer el contexto desde el cual se comunica (local, regional, nacional). Respetar a los interlocutores. Comunicar con serenidad, sin herir la sensibilidad y convocar a un encuentro de reflexión permanente”.

En función de este marco teórico, se puede ejemplificar en el siguiente cuadro:

*“La intervención de la comunicación en las organizaciones”*



Fuente: Elaboración propia

Figura 1

Tal como se observa en la Figura 1, se determina la intervención de la comunicación en una organización y cómo ésta se da a conocer a la sociedad. En primer lugar la organización utiliza a la comunicación como una herramienta estratégica para interactuar con la sociedad, para ello pone énfasis en la figura del *Trabajador Social*, entendiendo a éste como “aquel que conecta y articula saberes específicos, es decir, asume tanto en su fundamentación teórica como en su práctica, un carácter eminentemente interdisciplinario, lo que la ubica como una profesión compleja, cuyo propósito fundamental se orienta a la *comprensión y análisis de la realidad social para incidir, orientar y potenciar los procesos sociales, donde interactúan con su entorno individuos, grupos, familias, organizaciones y comunidades, en la búsqueda del desarrollo y del bienestar social*”. Por medio de él se genera un sistema de comunicación, donde el trabajador social es quien tiene la función de identificar las demandas dentro y fuera de la organización para poder dar respuestas a las mismas. En función de ello, la comunicación va más allá de una simple interacción de un mensaje entre el emisor y el receptor, la comunicación es un momento constitutivo de la producción cultural, ahora genera opinión, conocimiento y corresponsabilidad a través de las estrategias participativas que permiten la credibilidad, retroalimentación y posicionamiento de los actores quienes son los que producen la acción colectiva.

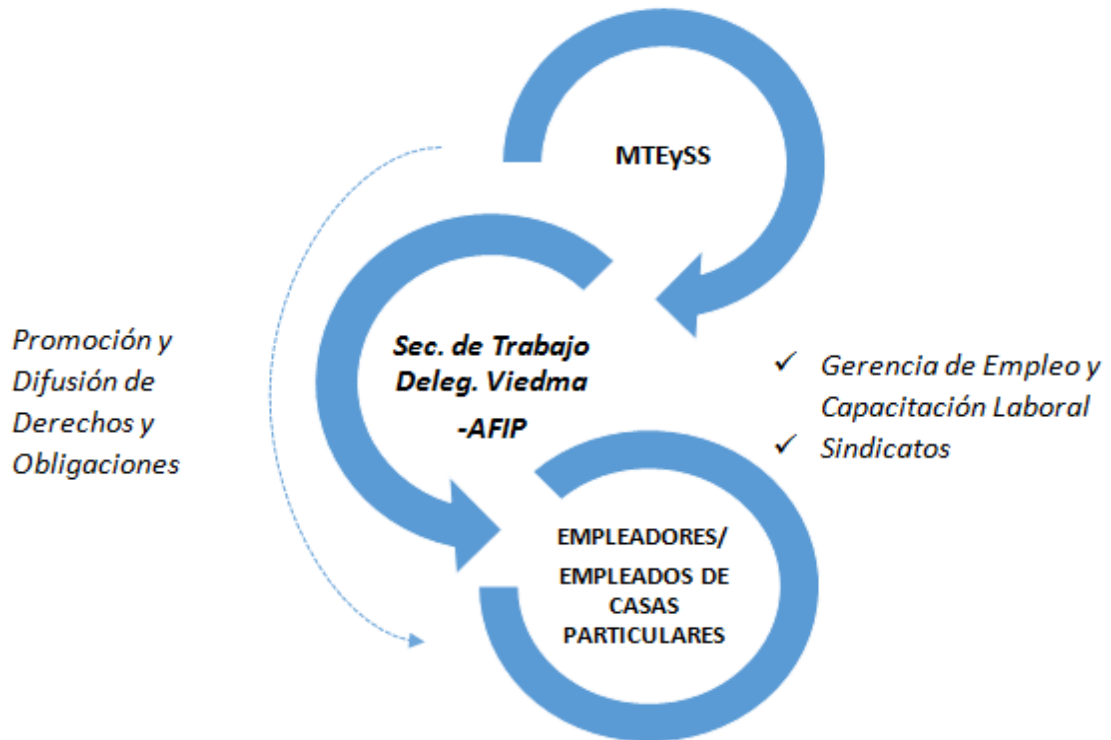
Entre los principales objetivos del sistema de comunicación se pueden mencionar: informar a la sociedad en su conjunto, posibilitar espacios de discusión y de consulta, crear condiciones para los procesos de concertación y vincular diferentes sectores y actores. Para ello, existen visiones o ejes de intervención social que permiten comprender los modos de intercambio y las

prácticas de los lenguajes, que tejen la vinculación social y producen transformaciones sociales, políticas y culturales. Entre ellas se encuentran la *Interdisciplinariedad*, la cual puede pensarse como una actitud mental y promocional, como proceso que surge a partir de la dialogicidad entre los saberes representados en los individuos que las construyen y conocen (Rodríguez M., 2005). La interdisciplinariedad cobra sentido cuando la profesión del trabajador social cuenta con ciertas cualidades que generan empatía tanto dentro como fuera de la organización, como por ejemplo la confianza, intuición, capacidad de adaptación, etc. Todo ello permite que se potencien las habilidades y fortalezas de la organización, generando procesos de mayor participación, afianzando las relaciones para desarrollar estrategias, convenios, alianzas y/o redes.

Otra manera de intervenir entre la organización y la sociedad, es por medio de las *Redes Sociales*, una red puede ser asumida como una comunidad de pensamientos y de acción, como un sistema que constantemente se retroalimenta y se reconstruye, donde se conciertan los encuentros, las responsabilidades y las estrategias de acción para el logro de los objetivos propuestos. Utilizan como estrategias las reuniones constantes para acciones de capacitación, evaluación, definición de tareas y responsabilidades con carácter participativo. También, se realizan convocatorias que articulan los diferentes actores al interior y exterior de las organizaciones, se establecen grupos y equipos impulsores y dinamizadores de las acciones propuestas de acuerdo a las temáticas específicas.

Una red se puede asumir como una comunidad de pensamiento y de acción en constante construcción y organización social, interconectando diferentes dinámicas colectivas que conforman la organización y promoviendo las relaciones democráticas.

*“La comunicación de los derechos del Personal de Casas Particulares”*



Fuente: Elaboración propia

Figura 2

Un claro ejemplo de ello son los Sindicatos, que según la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551 (Decreto Reglamentario N°467/88 B.O. 22/4/88) estipula que tienen como finalidad la defensa de los intereses laborales, económicos y sociales de los trabajadores a quienes representan, con el fin de mejorar su condición de trabajo y de vida. En virtud de ello, dentro de sus principales funciones, la autora García Martínez G. (2016) postula que la libre expresión y transmisión de información entre el sindicato y los trabajadores forman parte del contenido esencial de la libertad sindical. Por lo tanto, deben difundir informaciones u opiniones en pos de la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios de sus representados, siempre y cuando se utilicen instrumentos aptos y pacíficos para ello.

A partir del análisis propuesto en los párrafos anteriores y considerando el caso específico de esta investigación, se observa que en relación al Servicio Doméstico en nuestra región, el esquema de promoción y difusión de los deberes y derechos de los trabajadores domésticos podría ser representado de la siguiente manera:

Tal como se observa en la Figura 2, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS) ,en este caso, actuaría como la Organización encargada de hacer implementar la Ley N°26844 “Régimen especial de contrato de Trabajo para el personal de casas particulares”. Es el organismo cuya función es la administración y fiscalización de políticas y acciones para mejorar las condiciones de trabajo, capacitación, inserción laboral y cobertura social de todos los ciudadanos. En el caso del personal de casas particulares, para la promoción y difusión de los deberes y derechos, se utiliza como intermediarios a dos entes cuyo receptores son diferentes, por un lado se encuentra la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) la cual se vincula con los empleadores; y por el otro con los empleados/as se encuentra Delegación de la Secretaría de Trabajo Seccional Viedma. Estos dos últimos organismos actuarían como Trabajadores Sociales.

Ambos organismos, cumplen roles fundamentales, por un lado en el caso de la AFIP, es quien se encarga de comunicar los derechos y obligaciones que tienen los empleadores para poner en regla a su empleado/as. Tal como lo estipula en su página oficial, como primer medida expone que: cualquiera sea la modalidad contractual que el empleador seleccione y acuerde con el trabajador para enmarcar la prestación de tareas en relación de dependencia, se genera



para el empleador la obligación de registrar esa relación laboral, inclusive durante el período de prueba en el caso del contrato por tiempo indeterminado.

Antes de registrar la relación laboral, el empleador debe contar con su Clave Única de Identificación Tributaria (CUIT) y, además, estar inscripto como empleador. Ambos trámites se realizan en las dependencias de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP). Si el trabajador no posee su Clave de Identificación Laboral (CUIL), debe solicitarla ante la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES).

Con el objeto de armonizar las diversas bases de datos existentes y facilitar la regulación de la relación laboral, a través de un único trámite que reemplace a los que con finalidades análogas le requieren a los empleadores las disposiciones laborales y de la seguridad social, el empleador registrará e informará todo lo relativo al trabajador dando el alta y baja, según corresponda, en el Registro de Alta y Bajas en Materia de Seguridad Social denominado como “MI SIMPLIFICACIÓN II”.

A través de un único trámite, que es gratuito, se informa el alta del trabajador en la obra social correspondiente y en la aseguradora de riesgos del trabajo con la cual contrató la cobertura de riesgos laborales; comunicará la convención colectiva de trabajo aplicable, los datos sobre vínculos familiares de dicho trabajador y otros datos significativos sobre la relación laboral.

Para ello, la manera de comunicar este trámite es por medio de la Delegación de la AFIP seccional Viedma, y tanto acá como en el resto del país, en su página oficial se ofrece vía online un instructivo donde explican paso a paso cómo registrar a su empleado. Sumado a esto, se brinda un asesoramiento

técnico donde un empleado de dicha delegación, se encarga de explicarle personalmente cómo ingresar al sistema del AFIP y comenzar con el trámite.

Por su parte, la Secretaría de Trabajo - seccional Viedma, si bien tiene una amplia gama funciones para resguardar las cuestiones vinculadas con el trabajo en todas sus formas, las que más se aplican al personal de casas particulares es el asesoramiento legal acerca de lo que establece la Ley N° 26.844, en cuanto a sus derechos y obligaciones, se brinda en formato papel la escala salarial según sus categorías, como así también, cumplir con el rol de intermediador cuando existe un conflicto laboral entre empleador y empleado, luego de que este último haya expuesto su problema en la delegación.

Para que cada una de estas organizaciones puedan llevar a cabo su función de comunicar, existe además otro organismo que interactúa: la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral Seccional Viedma, que responde al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS) de la Nación. Esta tiene como objetivo la profesionalización del trabajo en casas particulares, por lo tanto lo que el Ministerio ofrece son cursos de formación profesional gratuitos, para capacitarse en actividades del sector servicios, especialmente para trabajadoras y trabajadores de casas particulares, dedicados al cuidado de personas y actividades afines. Para ello, se confeccionan módulos curriculares bajo los postulados de la OIT acerca del trabajo decente. Entre ellos podemos encontrar:

- ✓ Servicios en casas particulares;
- ✓ Atención y cuidado de personas;
- ✓ Servicios en espacios verdes;
- ✓ Servicios de limpieza institucional;

- ✓ Servicios turísticos, gastronómicos y de salón;
- ✓ Servicios varios (indumentaria, estéticos y otros).

En virtud de ello, y tomando como referencia lo que postula la Recomendación 201 acerca de la formación del personal doméstico, se decidió consultar al encargado de la Gerencia de empleo de Viedma, donde al indagar cómo se emplean estas capacitaciones, el entrevistado manifestó que si bien desde nación se han confeccionado una serie currículas muy completas y variadas especializadas según el tipo de categoría que contempla el régimen del personal de casa particulares, actualmente no se están llevando ningún tipo de capacitación para este rubro. Pero, declaró que la metodología para poder llevarlo a cabo, es a partir de una solicitud por medio de un organismo, como lo puede ser desde un sindicato, y desde la Oficina de empleo y capacitación se gestionan los medios necesarios para llevarlas a cabo, que consiste básicamente en financiar los cursos desde los insumos y lugar físico hasta los profesionales que se encargan de dictar los mismos.

Por otro lado, destacó, que han trabajado mucho en conjunto con el sindicato del valle, afirmando que en Viedma no existe uno, por lo tanto hasta que algún sindicato no solicite la capacitación no se puede aplicar. También mencionó que en el valle son pioneros de la defensa de los derechos del servicio doméstico y que han logrado hasta un convenio colectivo de trabajo. Relató que en General Roca, por ejemplo, hace muchos años, comenzaron con una casa que donó el municipio para poder crear el gremio, y que desde la Oficina de Capacitación se pudo trabajar en conjunto con el gremio, donde se colaboró económicamente para poder equipar el lugar físico donde funciona el mismo. Expuso que el gremio cuenta con una casa muy bien preparada para ello, tiene

cocina, lavarropas, y electrodomésticos de última generación para enseñarles usar, por lo que dejó en evidencia que en el valle están mucho mejor en ese aspecto que acá en Viedma.

En cuanto a los Sindicatos como último eslabón de la comunicación e intermediario, estos actúan como redes sociales, dado que son un grupo de personas que trabajan por un objetivo en común, en este caso, defender los derechos de los trabajadores/as de casas particulares. Se caracteriza por tener un representante como líder que se encarga de fomentar una comunicación abierta y multidireccional para detectar las necesidades de los trabajadores. Para ello, trabaja en coordinación con otras organizaciones, con el fin de establecer mecanismos de retroalimentación permanente que le permite desarrollar habilidades propias para mejorar planes de acción. Dicho trabajo debe adaptarse al entorno, por ende esta organización tiende siempre a ser flexible y abierta a nuevos desafíos, esto permite una mayor participación de los individuos que la integran, lo que genera tener una visión más amplia y crítica de la realidad en la que está inserta.

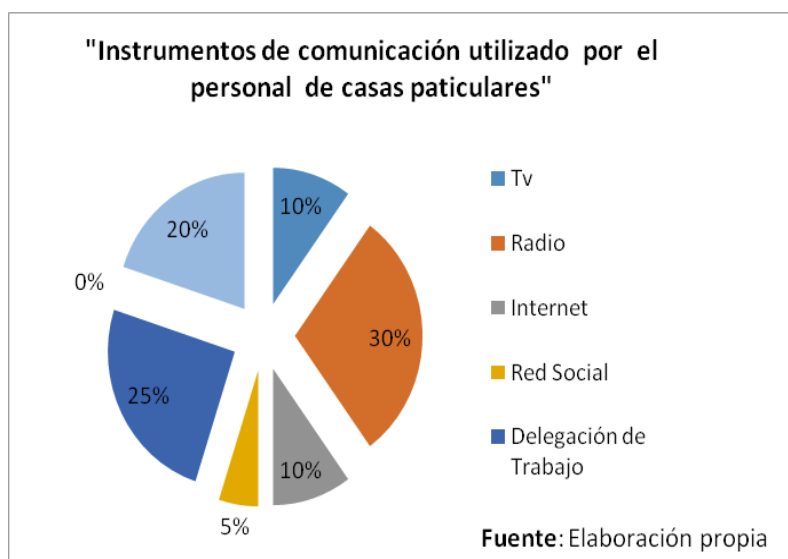
Si bien actualmente no existe un sindicato oficial en la ciudad de Viedma, en el Alto Valle de la provincia de Río Negro, más específicamente en General Roca se encuentra el Si.Pe.Se.Do (Sindicato del Personal de Servicio Doméstico). El mismo tuvo sus inicios en la ciudad de Cipolletti cuando el 16 de mayo de 2007, adquirió la personería jurídica reconocida por Resolución 392/07 B.O. N° 31159 del Ministerio de Trabajo de la Nación, con Sonia Kopprio como Secretaria General del sindicato. Todo ello, previo a un trabajo que venía desde hace 2 años, donde un grupo de mujeres en conjunto con un abogado que trabajó ad honorem

comenzaron gestionar los lineamientos generales para lograr ser una organización que luche por los derechos del personal del servicio doméstico.

En este contexto, lograron por medio del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social inaugurar en Cipolletti el “Centro de Formación Profesional en Servicios Domésticos y Actividades Afines” con el fin capacitar al personal de manera profesional. Por todo lo expuesto, sería recomendable y muy beneficioso para los trabajadores del rubro, contar con una sede sindical en nuestra región.

En pos de este análisis acerca de qué métodos se emplean para comunicar los derechos y obligaciones a los beneficiarios. En principio se tomó la postura de los empleados domésticos al consultar por ejemplo acerca del mecanismo o instrumentos con los que se informan acerca de sus derecho y beneficios, principalmente se encuentra un clásico medio de comunicación masiva como lo

es la radio, en segundo lugar está la Delegación de Trabajo debido a que cuentan con asesoramiento personal, le siguen luego Internet, la televisión, por último las redes sociales.



Para el caso de los empleadores, el medio que más utilizan para informarse acerca de los aumentos en los salarios de sus empleados es Internet, seguido de redes sociales y/o asesor legal o contable.

Por lo que deja en evidencia que si bien las Tic's son esenciales en esta era digital, se requiere de implementar nuevos instrumentos para la población beneficiaria pueda ser informada.

## Conclusiones

El propósito de este trabajo fue analizar los derechos y beneficios del personal doméstico a partir de la sanción de la Ley N° 26.844, en Viedma Río Negro, 2013-2014. En torno a las conclusiones se esbozan una serie de consideraciones que surgen del proceso teórico metodológico realizado.

Tal como fuese explicado a partir del capítulo dos, se buscó conocer cuáles fueron los nuevos derechos que rigen para el personal doméstico a partir de la Ley N° 26.844 en comparación con el Decreto Ley 326/56 "Estatuto del Personal del Servicio Doméstico". En virtud de ello, fueron analizados desde el punto de vista jurídico los significativos avances y cambios en cuanto a deberes y derechos de los empleados de casas particulares, como así también, el mayor grado de responsabilidad por parte de los empleadores y organismos encargados de la aplicación de la misma que antes no existía. A continuación, a modo de síntesis se detallan los principales:

- ✓ Lograr la equidad del personal del servicio doméstico respecto del resto de los trabajadores asalariados.
- ✓ Aplicación de un esquema de afiliación obligatoria exigiendo la responsabilidad del empleador de registrar a sus empleados independientemente de la cantidad de horas que trabaje.
- ✓ Incorporación de la asistencia médica, prestaciones en caso de accidente laboral y diferentes tipos de licencias especiales entre las que se incluye la maternidad.
- ✓ Articulación interinstitucional, de diferentes organismos como la ANSES, MTEySS y la AFIP, con el objeto de gestionar los medios necesarios para

aplicar un sistema de contribución diferenciada que adoptó nuestro país para el trabajo doméstico dada a su limitada capacidad contributiva.

Sin embargo, se evidencia un marcado desconocimiento por parte de los actores claves que contempla esta nueva ley, en relación a estos cambios sustanciales. Por un lado, desde la visión de los empleados este desconocimiento genera la desmotivación para llevar a cabo su tarea. Además, existe una un alto grado de informalismo, cuestión que surge ya que la mayoría de las encuestadas no están registradas como tal por parte de sus empleadores, que es lo que justamente se intenta cambiar con esta nueva norma.

Tomando en cuenta el primer supuesto mencionado anteriormente: *Si bien ley N° 26844 fija nuevos beneficios para el personal doméstico, estos no se estarían aplicando en su totalidad por cierta resistencia tanto de los empleados como de los empleadores por falta de información/asesoramiento.*

A partir del estudio realizado, se puede afirmar que esta presunción es así ya que, desde ambas partes existe cierto grado de conveniencia de costo-beneficio, donde para el empleador, el hecho de no registrar a su empleada lo favorece por no tener que pagar los aportes patronales y el sueldo correspondiente. Y para el caso de los empleados, al no descontarles aquellos aportes que en definitivas los favorecen, ganan un poco más por mes pero siguen estando en negro perjudicando sus propias condiciones laborales.

Para poder superar esta cuestión, desde las organizaciones del Estado ya sea desde la AFIP o de la Delegación de la Secretaría de Trabajo se debe trabajar arduamente en la difusión de la nueva norma con el objeto de concientizar a los beneficiarios y de ser necesario aplicar medidas sancionatorias a aquellos empleadores que evaden la registración.



Por otra parte, en el tercer capítulo con fines de describir los beneficios obtenidos por el personal doméstico a partir de la sanción de la nueva ley en términos de condiciones de trabajo, en principio se destaca la aplicación de una escala de cinco categorías, en las cuales se agrupa el personal del servicio doméstico en todo el país, criterio que antes se dejaba a consideración de cada provincia.

Al analizar las condiciones laborales desde las dimensiones de análisis del Trabajo Decente, se puede destacar un alto porcentaje de cobertura en cuanto a la Seguridad Social cuya precariedad era evidente en el Decreto-ley. Esto permite darles herramientas para obtener beneficios que antes les resultaba ajeno a su labor como atención médica, acceder a un régimen de licencias especiales como maternidad, salud y matrimonio, pensiones por vejez o invalidez y prestaciones en caso de accidente laboral. Pero sin embargo, según los datos revelados son pocas las que acceden a este beneficio porque es muy bajo el porcentaje que se encuentra registrado, el porcentaje restante queda excluido de ello a menos que se lo abone de forma particular como generalmente se hacía hasta la sanción de la nueva norma.

En este sentido, el segundo supuesto considerado: *Las condiciones laborales del personal doméstico habrían mejorado considerablemente en cuanto a la seguridad social, permitiendo estar en las mismas condiciones que cualquier otro trabajador en pos del Trabajo Decente.*

También resulta ratificado, en virtud de que los grandes avances que propone la ley permiten al servicio doméstico igualarse a cualquier otro tipo de trabajo. El hecho de ampliar el régimen de licencias especiales y el de maternidad en especial, permiten al personal doméstico tomar conciencia de lo importante

que es ser registradas por parte de sus empleadores y así poder hacer uso de beneficios que le brinda la ley, quedando totalmente respaldado por el Estado al estar comprendido en un Régimen Especial avalado por la AFIP como lo debe estar cualquier otro trabajador.

Finalmente, el cuarto capítulo se buscó describir los procesos e instrumentos que se emplean para informar a la población beneficiaria de este nuevo marco legal, y según los datos revelados desde las encuestas y entrevistas tanto los empleados y empleadores como organismos encargado de su aplicación, se considera que los medios utilizados no alcanzan para llegar a la población beneficiaria.

El supuesto esbozado para este punto fue: *Tanto las estrategias comunicacionales como la difusión utilizada por los actores gubernamentales no coinciden con la era digital teniendo en cuenta el nivel educativo de los beneficiarios.*

En principio para el caso de los empleadores, lo que estipula la norma y la burocracia existentes en la AFIP conlleva a numerosas conflictos, como dificultades a la hora de hacer el registro virtual por falta de conocimientos el uso de medios digitales o los conflictos ocasionados cuando un asesor de la AFIP se ofrece registrar los datos del empleado con el Cuil del empleador y luego éste en caso de inconvenientes delega la responsabilidad en el asesor. Esto provoca que mucha veces el empleador desista de ello, a menos que cuente con los medios para abonar a un asesor contable que le indique de cosas debe declarar y que no, y de qué forma a dar de alta a su empleado.

Por otro lado, un tema no menor es la inexistencia de actividades de capacitación para sector doméstico. Para ofrecer un servicio de calidad y obtener

resultados favorables, resulta indispensable la capacitación de este sector laboral. Desde la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral Seccional Viedma, informan que no existe pedidos formales para llevar a cabo este tipo de acciones.

En cuanto a los medios de comunicación utilizados para informarse, siguen siendo insuficientes dado a que no logra captar la atención de los beneficiarios, por lo que se debe ahondar en medios digitales de mayor alcance para llegar concientizar tanto a los empleados como empleadores.

Con lo cual se concluye que los medios utilizados hasta el momento requieren de grandes ajustes o modificaciones para que todos los beneficiarios se enteren de sus deberes y derechos, firmando nuestro último supuesto. Desde la delegación de la Secretaría de Trabajo sería oportuno agregar folletería explicativa y gráficas para que las empleadas puedan comprender sus beneficios de una manera más didáctica. Sumado a charlas informativas o capacitaciones acerca de la nueva norma que las ampara, o spot informativo en los canales aire acerca de los principales beneficios que adquirirán si son registradas para que de esta manera capte su atención y se interesen en saber un poco más.

Como consideraciones finales, se puede evidenciar que si bien es un muy corto el período para analizar la implementación del nuevo marco legal, hace falta un largo proceso de adaptación en virtud de que los cambios siempre generan rechazo al principio hasta que quedan instituidos, por lo que es todo un proceso cultural el hecho de aceptar y comprender que el servicio doméstico debe registrarse. Sin embargo tenemos otra realidad, que es la económica, ésta obliga a las empleadas a seguir trabajando en negro y por hora para poder cobrar un sueldo digno, dado a que los últimos acuerdos salariales no les alcanza y siguen quedando en desventaja con otros trabajos.

A pesar de ello, las empleadas de casas particulares deben tener presente que informarse de sus beneficios es un deber y un derecho que tienen, y solo ellas como empleadas deben hacer cumplir, pero siempre y cuando sean acompañados de políticas avaladas por un estado presente que genere concientización al respecto y así conseguir mejorar sus condiciones laborales.

En cuanto a los medios de comunicación utilizados hasta entonces se fueron mejorando en virtud de las recomendaciones de la OIT se estipula que en un futuro se empleen medios audiovisuales de mayor difusión para que las empleadas se informen de una manera mucho más rápida, simple y sencilla

Por último, se señalan una serie de recomendaciones que contribuirían a mejorar la calidad de vida de los empleados de casas particulares:

- ✓ Mejorar sus salarios y emplear un control estricto acerca del cumplimiento de la registración, de lo contrario su situación no se revertirá. Dado que a las empleadas les va seguir conviniendo trabajando en negro y por hora, para adquirir una mayor ganancia en comparación con lo que se estipula en la escala salarial emitida por el MTeySS que por cierto es muy bajo y no les alcanza. Les conviene trabajar por hora y cobrar un poco más a pesar de no tener ningún otro beneficio más que el económico.
- ✓ Asimismo, se recomienda que los beneficios específicos que adquieren se den a conocer y cuente con el compromiso de los organismos responsables de su aplicación, para lograr una mejor organización entre la AFIP y Delegación de la Secretaría de Trabajo favoreciendo la adaptación de lo normado oportunamente por la ley y adaptación por parte de los beneficiarios este tipo de coberturas

- ✓ .Desde las organizaciones responsables del cumplimiento de la norma, se puede trabajar para capacitar a los empleados encargados del asesoramiento para poder evacuar las dudas del empleador y brindar una mejor prestación de su servicio. En virtud de ello hacer un diagnóstico si este método de registración sigue siendo útil o ver de qué manera se puede mejorar para cumplir con el objetivo de extinguir el trabajo informal de las empleadas de casas particulares. También es probable que se requiera de un período prolongado de tiempo para lograr un cambio rotundo y los empleadores de adapten a este tipo de metodología.
- ✓ Llevar a cabo su profesionalización para lograr lo que el trabajo decente postula, que son puestos de trabajo de mayor calidad en la prestación de sus servicios. Una intervención oportuna sería la de un Sindicato, que actúe como mediador entre los empleados y la Gerencia de empleo para trabajar en coordinación y gestionar las capacitaciones en Viedma. En este punto, sería de gran importancia que el sindicato que existe en el Alto Valle tenga una sede en Viedma permitiendo generar procesos de participación, desarrollo de estrategias, convenios y/o redes.

## Bibliografía

- Álvarez, M., & Beccaria, A. (2013). Las trabajadoras domésticas en la Argentina actual. Límites y avances en torno de su sindicalización. In X Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.
- Ania Tizziani.(2013). El Estatuto del Servicio Doméstico y sus antecedentes: debates en torno a la regulación del trabajo doméstico remunerado en la Argentina. Nuevo Mundo Mundos Nuevos. [Abstract]. Recuperado desde: <http://nuevomundo.revues.org/65153>.
- Bertranou, F. (2011). El trabajo decente: la concepción de la OIT y su adopción en la Argentina. Revista web Voces en el Fénix (Buenos Aires),(5).
- Chiavenato Idalberto (2006). Introducción a la Teoría General de la Administración, Séptima Edición, de, McGraw-Hill Interamericana, Pág. 110.
- Chiavenato, Idalberto (1998) “Administración de Recursos Humanos”, Cap 7. Editorial Mac Grw Hill, México
- D'Souza, A. (2010). Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico: panorama de la labor de la OIT. OIT.
- Garcia Martinez, G. (2016). LegalToday por y para abogados. Recuperado desde: <http://www.legaltoday.com/practica-juridica/social-laboral/laboral/derecho-a-la-libertad-de-expresion-y-difusion-sindical-de-informacion-en-la-empresa#>
- Gordillo, A. T. D. D. A. Tomo 1–Parte General-Ed. Fundación de Derecho Administrativo.
- Jaramillo Fonnegra, Verónica. (2013). “Las trabajadoras migrantes del servicio doméstico en la Ciudad de Buenos Aires a comienzos del siglo XXI: un análisis de las normas de Derechos Humanos laborales y de las instituciones involucradas en su efectivización” (Tesis de Maestría en Derechos Humanos) [Abstract]. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Buenos Aires (Argentina).
- Marienhoff, M. S., &Basavilbaso, B.V.(1970). Tratado de derecho administrativo (Vol.1).Abeledo-Perrot.
- Marta S, Roncoroni. (2014). Reglamentación del nuevo régimen de contrato de trabajo para el personal de casa particulares (servicio doméstico). Sup. Act. Dt2014 (agosto), 2080 (cita online: AR/DOC/1745/2014).
- Mejía Lopera, C. (2005). La comunicación como elemento de fortalecimiento organizacional: perspectiva desde el trabajo social.

- Neffa, J. C. (1999). Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. *Orientación y sociedad*,1, 127-162.
- Lanari, M. E. (2005). Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) 2013. Recuperado desde: <http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang--es/index.htm>
- OIT (2011), El Trabajo Decente: la concepción de la OIT y su adopción en Argentina, Serie Notas OIT Trabajo Decente en Argentina. Buenos Aires.
- Paulina, Jaureguiberry. (2013). Contrato de trabajo para el personal de casas particulares: 57 años de espera. La ley 2013-B, 1122. (Cita online: AR/DOC/1514/2013).
- Pravato, Luis Emilio (2011), REFLEXIONES SOBRE EL ORIGEN DEL ESTADO NACIONAL, Revista Argentina del Régimen de la Administración Pública, Rap N° 397, 2011
- Protección social del trabajo doméstico: tendencias y estadísticas/ Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Protección Social (SOCPRO) en colaboración con INWORK. - Ginebra: OIT, 2016 (Documentos de política de protección social ; No. 16)
- Rodgers, G. (2002). El trabajo decente como una meta para la economía global. Boletín Cinterfor: Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, (153), 9-28.
- RODRIGUEZ, M. La interdisciplinariedad: acción colectiva, pacífica y humana. Documento web.
- Saffon, M. P. (2015). El derecho a la comunicación: un derecho emergente. EL DERECHO A LA COMUNICACIÓN: UN DERECHO EMERGENTE.
- Sladogna, M. G. (2014). Las competencias laborales el desafío del trabajo decente y el empleo de calidad. Observatorio Social sobre Empresas Recuperadas y Autogestionadas,(10).
- Thompson, I. (2008). Definición de comunicación. Promonegocios. net. Recuperado el 28/11/17, 2. <https://www.promonegocios.net/comunicacion/definicion-comunicacion.html>
- Topet, P. A. (2010). Breve historia del derecho del trabajo en la República Argentina. Revista Aulas y Andaimos, N° 6, pag. 14-18.

Fuente primaria:

- Decreto-Ley N° 326/56. "Régimen Legal Aplicable al Personal de Servicio Doméstico". Poder Ejecutivo Nacional (P.E.N.) Buenos Aires, Argentina 20 de enero 1956. Recuperado desde: <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/61806/norma.htm>
- Ley N° 26844 "Régimen de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares". Boletín Oficial N° 32617, pág.: 1, Buenos Aires, Argentina 12 de abril 2013. Recuperado desde: <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-14999/210489/norma.htm>
- Ley Provincial D N° 2108 "SERVICIO DOMESTICO". Boletín Oficial N° 2400. Pág. 18. Río Negro, Argentina 13 de Octubre 1986. Recuperado: [https://www2.legisrn.gov.ar/LEGISCON/detallado\\_leywp.php](https://www2.legisrn.gov.ar/LEGISCON/detallado_leywp.php)

Fuente Secundaria:

- 100ª Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio No. 189 y Recomendación No. 201 Sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Ginebra, 100ª reunión. 16 de Junio 2011.



# Apéndices/Anexos

## Anexo I: Ley N° 26.844 “Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares”.

### SERVICIO DOMESTICO

**Ley 26.844 Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.**

Sancionada: Marzo 13 de 2013.

Promulgada: Abril 03 de 2013.

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

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

#### Título I

#### Disposiciones Generales.

**ARTICULO 1° — *Ámbito de aplicación.*** La presente ley regirá en todo el territorio de la Nación las relaciones laborales que se entablen con los empleados y empleadas por el trabajo que presten en las casas particulares o en el ámbito de la vida familiar y que no importe para el empleador lucro o beneficio económico directo, cualquiera fuere la cantidad de horas diarias o de jornadas semanales en que sean ocupados para tales labores.

Resultan de aplicación al presente régimen las modalidades de contratación reguladas en el Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, en las condiciones allí previstas.

Se establecen las siguientes modalidades de prestación:

- a) Trabajadoras/es que presten tareas sin retiro para un mismo empleador y residan en el domicilio donde cumplen las mismas;
- b) Trabajadoras/es que presten tareas con retiro para el mismo y único empleador;
- c) Trabajadoras/es que presten tareas con retiro para distintos empleadores.

**ARTÍCULO 2° — *Aplicabilidad.*** Se considerará trabajo en casas particulares a toda prestación de servicios o ejecución de tareas de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas del hogar. Se entenderá como tales también a la asistencia personal y acompañamiento prestados a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, así como el cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad.

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

- a) Las personas contratadas por personas jurídicas para la realización de las tareas a que se refiere la presente ley;
- b) Las personas emparentadas con el dueño de casa, tales como: padres, hijos, hermanos, nietos y/o las que las leyes o usos y costumbres consideren relacionadas en algún grado de parentesco o vínculo de convivencia no laboral con el empleador;
- c) Las personas que realicen tareas de cuidado y asistencia de personas enfermas o con discapacidad, cuando se trate de una prestación de carácter exclusivamente terapéutico o para la cual se exija contar con habilitaciones profesionales específicas;
- d) Las personas contratadas únicamente para conducir vehículos particulares de la familia y/o de la casa;
- e) Las personas que convivan en el alojamiento con el personal de casas particulares y que no presten servicios de igual naturaleza para el mismo empleador;
- f) Las personas que además de realizar tareas de índole domésticas deban prestar otros servicios ajenos a la casa particular u hogar familiar, con cualquier periodicidad, en actividades o empresas de su empleador; supuesto en el cual se presume la existencia de una única relación laboral ajena al régimen regulado por esta ley;
- g) Las personas empleadas por consorcios de propietarios conforme la ley 13.512, por clubes de campo, barrios privados u otros sistemas de condominio, para la realización de las tareas descritas en el artículo 2° de la presente ley, en las respectivas unidades funcionales.

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

**ARTICULO 5°** — *Grupo familiar. Retribución.* En caso de contratarse más de una persona de la misma familia para prestar servicios a las órdenes de un mismo empleador, la retribución deberá convenirse individualmente con cada uno de ellos.

**ARTICULO 6°** — *Contrato de trabajo. Libertad de formas. Presunción.* En la celebración del contrato de trabajo para el personal de casas particulares regirá la libertad de formas cualesquiera sea su modalidad. El contrato se presumirá concertado por tiempo indeterminado.

**ARTICULO 7°** — *Período de prueba.* El contrato regulado por esta ley se entenderá celebrado a prueba durante los primeros treinta (30) días de su vigencia respecto del personal sin retiro; y durante los primeros quince (15) días de trabajo en tanto no supere los tres (3) meses para el personal con retiro. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa y sin generarse derecho a indemnización con motivo de la extinción. El empleador no podrá contratar a una misma empleada/o más de una (1) vez utilizando el período de prueba.

**ARTICULO 8°** — *Categorías profesionales.* Las categorías profesionales y puestos de trabajo para el personal comprendido en el presente régimen serán fijadas inicialmente por la autoridad de aplicación hasta tanto sean establecidas por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares o mediante convenio colectivo de trabajo.

## Título II

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

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

**ARTICULO 10.** — *Trabajo de adolescentes.* Certificado de aptitud física. Cuando se contratase a menores de dieciocho (18) años deberá exigirse de los mismos o de sus representantes legales un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo, como así también la acreditación de los reconocimientos médicos periódicos que prevean las reglamentaciones respectivas.

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

**ARTICULO 12.** — *Terminalidad educativa.* Queda prohibida la contratación de las personas menores de edad comprendidas en la edad escolar que no hayan completado su instrucción obligatoria, a excepción que el empleador se haga cargo de que la empleada/o finalice los mismos.

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

#### Título

III

Deberes y Derechos de las Partes.

**ARTICULO 14.** — *Derechos y deberes comunes para el personal con y sin retiro.* Los derechos y deberes comunes para las modalidades, con y sin retiro, serán:

14.1.- Derechos del personal. El personal comprendido por el presente régimen tendrá los siguientes derechos:

a) Jornada de trabajo que no podrá exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Podrá establecerse una distribución semanal desigual de las horas de trabajo, en tanto no importe una jornada ordinaria superior a las nueve (9) horas;

b) Descanso semanal de treinta y cinco (35) horas corridas a partir del sábado a las trece (13) horas;

c) Ropa y elementos de trabajo que deberán ser provistos por el empleador;

d) Alimentación sana, suficiente y que asegure la perfecta nutrición del personal. Dicha alimentación comprenderá: desayuno, almuerzo, merienda y cena, las que en cada caso deberán brindarse en función de la modalidad de prestación contratada y la duración de la jornada;

e) Obligación por parte del empleador de contratar a favor del personal un seguro por los riesgos del trabajo, según lo disponga la normativa específica en la materia y conforme lo establecido en el artículo 74 de la presente ley;

f) En el caso del personal con retiro que se desempeñe para un mismo empleador, entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas.

14.2.- Deberes del personal. El personal comprendido en el presente régimen tendrá los siguientes deberes:

- a) Cumplir las instrucciones de servicio que se le impartan;
- b) Cuidar las cosas confiadas a su vigilancia y diligencia;
- c) Observar prescindencia y reserva en los asuntos de la casa de los que tuviere conocimiento en el ejercicio de sus funciones;
- d) Preservar la inviolabilidad del secreto personal y familiar en materia política, moral, religiosa y en las demás cuestiones que hagan a la vida privada e intimidad de quienes habitan la casa en la que prestan servicios;
- e) Desempeñar sus funciones con diligencia y colaboración.

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

- a) Reposo diario nocturno de nueve (9) horas consecutivas como mínimo, que sólo podrá ser interrumpido por causas graves y/o urgentes que no admitan demora para su atención.

En los casos de interrupción del reposo diario, las horas de trabajo serán remuneradas con los recargos previstos por el artículo 25, y darán derecho a la trabajadora/or a gozar del pertinente descanso compensatorio;

- b) Descanso diario de tres (3) horas continuas entre las tareas matutinas y vespertinas, lapso dentro del cual quedará comprendido el tiempo necesario para el almuerzo;
- c) Habitación amueblada e higiénica y con destino exclusivo para el personal conforme las condiciones que determine la autoridad de aplicación o la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares.

Por resolución de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares o por convenio colectivo podrán establecerse sistemas distintos de distribución de las pausas y descansos en la jornada de trabajo, en tanto se respete el máximo de trabajo semanal y el mínimo de reposo diario nocturno.

#### **Título**

#### **IV**

Documentación de la Empleada/o.

**ARTICULO 16. — Libreta de trabajo.** Todas las empleadas/os comprendidas en el régimen de esta ley deberán contar con un documento registral con las características y requisitos que disponga la autoridad de aplicación, mediante la utilización de tarjetas de identificación personal u otros sistemas que faciliten la fiscalización y permitan un acceso pleno a los derechos consagrados en esta ley.

**ARTICULO 17. — Sistema de Registro Simplificado.** Encomiéndase al Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) organismo autárquico en el ámbito del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, la elaboración y organización de un sistema de registro simplificado de las relaciones de trabajo de casas particulares.

Remuneración.

**ARTICULO 18. — Salario mínimo.** El salario mínimo por tipo, modalidad y categoría profesional será fijado periódicamente por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP), cuya cuantía deberá establecerse para todo el territorio nacional, sin perjuicio de los mejores derechos que se establezcan mediante Convenio Colectivo de Trabajo.

Hasta tanto se constituya la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) el salario mínimo será fijado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

**ARTICULO 19. — Lugar, plazo y oportunidad de pago de las remuneraciones.** El pago de las remuneraciones deberá realizarse en días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios:

- a) Al personal mensualizado, dentro del cuarto día hábil del vencimiento de cada mes calendario;
- b) Al personal remunerado a jornal o por hora, al finalizar cada jornada o cada semana según fuera convenido.

**ARTICULO 20. — Recibos. Formalidad.** El recibo será confeccionado en doble ejemplar, debiendo el empleador hacerle entrega de uno de ellos con su firma a la empleada/o.

**ARTICULO 21. — Recibos. Contenido.** El recibo de pago deberá contener como mínimo las siguientes enunciaciones:

- a) Nombres y apellido del empleador, su domicilio y su identificación tributaria;
- b) Nombres y apellido del personal dependiente y su calificación profesional;
- c) Todo tipo de remuneración que perciba, con indicación sustancial del modo para su determinación.
- d) Total bruto de la remuneración básica y de los demás componentes remuneratorios. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas y el lapso al que corresponden, con expresión también del monto global abonado;
- e) Detalle e importe de las retenciones que legal o convencionalmente correspondan;
- f) Importe neto percibido, expresado en números y letras;
- g) Constancia de la recepción de un ejemplar del recibo por el personal dependiente;
- h) Fecha de ingreso, tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago;
- i) Lugar y fecha del pago real y efectivo de la remuneración a la empleada/o.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) confeccionarán un modelo de recibo tipo de pago obligatorio.

El pago deberá efectuarse en dinero en efectivo. De no ser posible por alguna disposición legal

contraria, el pago se deberá realizar mediante cheque a la orden de la empleada/o y/o por depósito bancario sin costo alguno para el personal.

Podrá realizarse el pago a un familiar de la empleada/o imposibilitada de concurrir o a otra persona acreditada por una autorización suscripta por la trabajadora/or, pudiendo el empleador exigir la certificación de la firma. La certificación en cuestión podrá ser efectuada por autoridad administrativa o judicial del trabajo o policial del lugar.

**ARTICULO 22.** — *Recibo. Prohibición de renunciaciones.* El recibo no deberá contener renunciaciones de ninguna especie, ni podrá ser utilizado para instrumentar la extinción de la relación laboral o la alteración de la calificación profesional en perjuicio de la empleada/o. Toda mención que contravenga esta disposición será nula.

**ARTICULO 23.** — *Recibo. Validez.* Todo pago en concepto de salario u otra forma de remuneración deberá instrumentarse mediante recibo firmado por el dependiente. Dichos recibos deberán ajustarse en su forma y contenido a las disposiciones de esta ley. En los casos en que no supiere o no pudiere firmar, bastará la individualización mediante la impresión digital, pero la validez del acto dependerá de los restantes elementos de prueba que acrediten la efectiva realización del pago.

**ARTICULO 24.** — *Firma en blanco. Prohibición.* La firma no puede ser otorgada en blanco por la empleada/o, pudiéndose desconocer y oponer al contenido del acto demostrando que las declaraciones insertas en el documento no son reales.

**ARTICULO 25.** — *Horas extras.* El empleador deberá abonar al personal que prestare servicios en horas suplementarias un recargo del cincuenta por ciento (50%) calculado sobre el salario habitual si se tratare de días comunes y del ciento por ciento (100%) en días sábados después de las trece horas, en días domingo y feriados.

## Título

## VI

Sueldo Anual Complementario.

**ARTICULO 26.** — *Concepto.* El sueldo anual complementario consiste en el cincuenta por ciento (50%) de la mayor remuneración mensual devengada, por todo concepto, dentro de los semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año.

**ARTICULO 27.** — *Epocas de pago.* El sueldo anual complementario será abonado en dos (2) cuotas; la primera de ellas la última jornada laboral del mes de junio y la segunda la última jornada laboral del mes de diciembre de cada año.

**ARTICULO 28.** — *Extinción del contrato.* Pago proporcional. Cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, la empleada/o o sus derecho-habientes, tendrán derecho a percibir la parte proporcional del sueldo anual complementario devengada en el respectivo semestre.

## Título VII

Licencias.

### Capítulo I

De las vacaciones.

**ARTICULO 29.** — *Licencia ordinaria.* La trabajadora/or gozará de un período de licencia anual

ordinaria de vacaciones pagas, conforme la retribución normal y habitual de:

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

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

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

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

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

**ARTICULO 30.** — *Requisitos para su goce.* Comienzo de la licencia. Para tener derecho cada año al período de licencia establecido precedentemente, la trabajadora/or deberá haber prestado servicios durante seis (6) meses del año calendario o aniversario respectivo con la regularidad propia del tiempo diario y semanal de trabajo correspondiente a la modalidad de prestación contratada. En su defecto, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo, que serán gozados en días corridos.

La licencia anual se otorgará a partir de un día lunes o del primer día semanal de trabajo habitual, o el subsiguiente hábil si aquéllos fueran feriados.

**ARTICULO 31.** — *Epoca de otorgamiento.* El empleador tendrá derecho a fijar las fechas de vacaciones debiendo dar aviso a la empleada/o con veinte (20) días de anticipación. Las vacaciones se otorgarán entre el 1° de noviembre y el 30 de marzo de cada año, pudiendo fraccionarse a pedido de la empleada/o para su goce en otras épocas del año, en tanto se garantice un período continuo de licencia no inferior a dos tercios (2/3) de la que le corresponda conforme su antigüedad.

**ARTICULO 32.** — *Retribución.* Las retribuciones correspondientes al período de vacaciones deberán ser satisfechas antes del comienzo de las mismas.

Para el personal sin retiro y durante el período de vacaciones, las prestaciones de habitación y manutención a cargo del empleador deberán ser sustituidas por el pago de su equivalente en dinero, antes del comienzo de las mismas, cuyo monto será fijado por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) y/o por convenio colectivo de trabajo, y en ningún caso podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) del salario diario percibido por la empleada/o por cada día de licencia, en los siguientes casos:

I) Cuando la empleada/o, decida hacer uso de la licencia anual ausentándose del domicilio de trabajo.

II) Cuando el empleador decida que durante la licencia anual ordinaria, la empleada/o no permanezca en el domicilio de trabajo.

**ARTICULO 33.** — *Omisión del otorgamiento.* Si vencido el plazo para efectuar la comunicación a la empleada/o de la fecha de comienzo de sus vacaciones, el empleador no la hubiere practicado,

el personal podrá hacer uso de ese derecho previa notificación fehaciente de ello y de modo tal que la licencia concluya antes del 31 de mayo.

#### *Capítulo II*

De los accidentes y enfermedades inculpables.

**ARTICULO 34. — Plazo.** Cada enfermedad o accidente inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho de la trabajadora/or a percibir su remuneración durante un período de hasta tres (3) meses al año, si la antigüedad en el servicio fuera menor de cinco (5) años y de seis (6) meses si fuera mayor.

**ARTICULO 35. — Enfermedad infectocontagiosa.** En caso de enfermedad infectocontagiosa de la empleada/o, del empleador o de algún integrante del grupo conviviente de cualquiera de las partes, que conforme acreditación médica, amerite el apartamiento temporario de la empleada/o o de su grupo conviviente a fin de evitar riesgos a la salud de los mismos o del empleador o de los integrantes de su grupo familiar, se deberán adoptar las medidas necesarias para conjurar dichos riesgos, las que estarán a cargo del empleador. Lo aquí estipulado no será de aplicación cuando el cuidado del enfermo sea el objeto de la contratación de la empleada/o.

**ARTICULO 36. — Aviso al empleador.** La empleada/o, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente inculpable y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitada de concurrir a prestar servicios por alguna de esas causas o en la primera oportunidad que le fuere posible hacerlo.

**ARTICULO 37. — Remuneración.** La remuneración que en estos casos corresponda abonar a la empleada/o, se liquidará conforme a la que perciba en el momento de interrupción de los servicios, más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados o dispuestos a los de su misma categoría, por aplicación de una norma legal, convencional, decisión del empleador o resolución de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP).

En todos los casos quedará garantizado a la trabajadora/or el derecho a percibir su remuneración como si no hubiera mediado el impedimento, por los plazos previstos en el artículo 34 de esta ley.

#### *Capítulo*

*III*

De las licencias especiales.

**ARTICULO 38. — Clases.** El personal comprendido en el presente régimen gozará de las siguientes licencias especiales pagas:

- a) Por nacimiento de hijo en el caso del trabajador varón, dos (2) días corridos;
- b) Por maternidad conforme lo dispuesto en el artículo 39 de esta ley;
- c) Por matrimonio, diez (10) días corridos;
- d) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente, de hijos o de padres, tres (3) días corridos;
- e) Por fallecimiento de hermano, un (1) día;
- f) Para rendir examen en la enseñanza primaria, media, terciaria o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario. Tendrán derecho al goce de la licencia completa prevista en este inciso, quienes, como mínimo, presten servicios en forma normal y regular por espacio de dieciséis (16) o más horas semanales. En los demás casos,



la licencia será proporcional al tiempo de trabajo semanal de la empleada/o.

En las licencias referidas en los incisos a), d) y e) del presente artículo deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables.

### **Título VIII**

Protección de la Maternidad y del Matrimonio. Estabilidad.

Licencia.

**ARTICULO 39.** — *Prohibición de trabajar.* Conservación del empleo. Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días corridos anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días corridos después del mismo. Sin embargo la empleada podrá optar para que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días corridos; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo lapso de licencia que no hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días corridos.

La empleada deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto o requerir su comprobación un médico del empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados y gozará de las asignaciones que le confieran los sistemas de la seguridad social que le garantizarán la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las condiciones, exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas. Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la comunicación a que se refiere este artículo. En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor a consecuencia de una enfermedad que, según certificación médica se encuentre vinculada al embarazo o parto y la incapacite transitoriamente para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer gozará de las licencias previstas en el artículo 34 de esta ley.

**ARTICULO 40.** — *Despido por causa de embarazo. Presunción.* Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo, cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete (7) meses y medio (1/2) anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar en forma el hecho del embarazo así como, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo siguiente. Igual presunción regirá e idéntico derecho asistirá a la empleada en los casos de interrupción del embarazo o de nacimiento sin vida.

**ARTICULO 41.** — *Indemnización especial. Maternidad. Matrimonio.* Cuando el despido obedeciera a razones de maternidad o embarazo, el empleador abonará una indemnización equivalente a un (1) año de remuneraciones que se acumulará a la establecida para el caso de despido sin justa causa. Igual indemnización percibirá la empleada/o cuando fuera despedida por causa de matrimonio.

Se considerará que el despido responde a la causa de matrimonio cuando fuese dispuesto por el empleador sin invocación de causa o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio, siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no siendo válida a esos efectos la notificación efectuada con anterioridad o posterioridad a los plazos señalados.

Preaviso.

**ARTICULO 42. — Deber de preavisar. Plazos.** El contrato de trabajo regulado por esta ley no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes sin aviso previo, o en su defecto, el pago de una indemnización cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador, además de la que corresponda a la empleada/o por su antigüedad en el empleo. El preaviso deberá darse con la anticipación siguiente:

a) Por la empleada/o de diez (10) días;

b) Por el empleador, de diez (10) días cuando la antigüedad en el servicio fuere inferior a un (1) año y de treinta (30) días cuando fuere superior.

**ARTICULO 43. — Indemnización sustitutiva. Monto.** Cuando el empleador omita el preaviso o lo otorgue de manera insuficiente deberá abonar una indemnización equivalente a la remuneración que hubiere debido abonar durante los plazos que se citan en el artículo anterior, en función de la antigüedad del personal despedido.

**ARTICULO 44. — Plazo. Integración del mes de despido.** Los plazos a que se refiere el artículo 42 correrán a partir del primer día del mes siguiente al de la notificación del preaviso. En caso de que el empleador dispusiese el despido sin preaviso y en fecha que no fuere la del último día del mes, la indemnización sustitutiva del preaviso se integrará además con una suma equivalente a los salarios que hubiere debido abonar hasta la finalización del mes en que se produjo el despido.

**ARTICULO 45. — Licencia.** Durante el plazo de preaviso el personal sin retiro gozará de diez (10) horas semanales remuneradas para buscar nueva ocupación, que se otorgarán del modo que mejor se compadezca con lo esencial de las tareas.

Extinción del Contrato de Trabajo.

**ARTICULO 46. — Extinción. Supuestos.** El contrato de trabajo se extinguirá:

a) Por mutuo acuerdo de las partes, debiendo formalizarse el acto sólo y exclusivamente ante la autoridad judicial o administrativa competente. Se considerará igualmente que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultase del comportamiento concluyente y recíproco de las mismas que indique inequívocamente el abandono de la relación;

b) Por renuncia del dependiente, la que deberá formalizarse mediante telegrama o carta documento cursado personalmente por el personal renunciante a su empleador o por manifestación personal hecha ante la autoridad administrativa o judicial del trabajo. Los despachos telegráficos y misivas de renuncia serán expedidos por las oficinas de correo en forma gratuita, requiriéndose la presencia personal del remitente y la justificación de su identidad;

c) Por muerte de la empleada/o. En caso de muerte de la trabajadora/or, sus causahabientes en el orden y prelación establecidos por el ordenamiento previsional vigente tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la establecida en el artículo 48. Esta indemnización es independiente de la que se le reconozca a los causahabientes en función de otros regímenes normativos en razón del fallecimiento de la empleada/o;

d) Por jubilación de la empleada/o. En tal caso se aplicará lo dispuesto en los artículos 252 y 253 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias;

e) Por muerte del empleador. El personal tendrá derecho a percibir el cincuenta por ciento (50%) de la indemnización prevista en el artículo 48. Cuando la prestación de servicios continúe en beneficio de los familiares, convivientes o parientes del causante por un lapso mayor a treinta (30) días corridos desde el fallecimiento de éste, se entenderá que la relación laboral constituye continuación de la precedente, computándose a todos los efectos legales y convencionales la antigüedad adquirida en la relación preexistente y las restantes condiciones de trabajo;

f) Por muerte de la persona cuya asistencia personal o acompañamiento hubiera motivado la contratación, en cuyo caso, será de aplicación lo dispuesto en el inciso e) del presente artículo;

g) Por despido dispuesto por el empleador sin expresión de causa o sin justificación;

h) Por denuncia del contrato de trabajo con justa causa efectuada por la dependiente o por el empleador, en los casos de inobservancia de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria grave que no consienta la prosecución de la relación;

i) Por abandono de trabajo. El abandono del trabajo como acto de incumplimiento de la empleada/o sólo se configurará previa constitución en mora mediante intimación hecha en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso y que nunca podrá entenderse inferior a dos (2) días hábiles;

j) Incapacitación permanente y definitiva. Cuando la extinción del contrato de trabajo obedece a la incapacidad física o mental para cumplir con sus obligaciones, y fuese sobreviniente a la iniciación de la prestación de los servicios, la situación estará regida por lo dispuesto por el artículo 212 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias.

**ARTICULO 47. —** *Obligación de desocupar el inmueble. Plazo.* En caso de extinción del contrato de trabajo el personal sin retiro deberá, en un plazo máximo de cinco (5) días, desocupar y entregar en perfectas condiciones de higiene la habitación que le fuera otorgada, con los muebles y demás elementos que se le hubieran facilitado. La misma obligación tendrán las personas que convivieran con dicho personal y que no mantuvieran una relación laboral con el empleador.

## Título

## XI

Indemnización por antigüedad.

**ARTICULO 48. —** *Indemnización por antigüedad o despido.* En los casos de despido dispuesto por el empleador sin causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar a la empleada/o una indemnización equivalente a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, tomando como base la mejor remuneración, mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

En ningún caso la indemnización podrá ser menor a un (1) mes de sueldo calculado sobre la base de lo expresado en el párrafo anterior.

**ARTICULO 49. —** *Despido indirecto.* En los casos en que la empleada/o denunciare el contrato de trabajo con justa causa tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 43, 44 y 48 de esta ley.

**ARTICULO 50.** — *Agravamiento por ausencia y/o deficiencia en la registración.* La indemnización prevista por el artículo 48 de esta ley, o las que en el futuro las reemplacen, se duplicará cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no estuviera registrada o lo esté de modo deficiente.

**Título**

**XII**

Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.

Régimen Procesal.

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Deducida la demanda, se citará en forma inmediata a las partes a una audiencia a fin de arribar

a una solución conciliatoria. En caso de no ser posible el avenimiento, en dicho acto el demandado deberá contestar la demanda interpuesta y ofrecer la prueba de que intente valerse, oportunidad en la que también la trabajadora/or accionante podrá ofrecer o ampliar la prueba ya ofrecida;

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

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

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

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

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

**ARTICULO 57. — Sustanciación y resolución del recurso.** Recibidas las actuaciones, el Juez Nacional de Primera Instancia del Trabajo que resultare sorteado correrá traslado de los agravios a la contraparte por el plazo de tres (3) días, debiendo asimismo convocar a las partes a una audiencia de conciliación. En caso de no lograrse una solución conciliatoria, previa intervención del Ministerio Público, dictará sentencia en un plazo no mayor de veinte (20) días, salvo que dispusiera de oficio medidas para mejor proveer, en cuyo caso el plazo antedicho se suspenderá hasta que se sustancien las pruebas ordenadas.

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

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

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

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

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

### Título

### XIII

Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares.

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

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

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

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

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

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

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

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

**ARTICULO 67. — Atribuciones y deberes.** Serán atribuciones y deberes de la Comisión Nacional

de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP):

- a) Dictar su reglamento interno y organizar su funcionamiento;
- b) Constituir comisiones asesoras regionales, dictar su reglamento interno, organizar su funcionamiento determinando sus respectivas jurisdicciones conforme las características sociales, culturales y económicas de cada zona, fijando sus atribuciones en materia de determinación de salarios, categorías profesionales, condiciones de trabajo y demás prestaciones a cargo del empleador;
- c) Fijar las remuneraciones mínimas y establecer las categorías de las/los trabajadoras/es que se desempeñen en cada tipo de tarea, determinando sus características, modalidades especiales, condiciones generales de trabajo; y para la modalidad sin retiro la distribución de las pausas y descansos;
- d) Dictar normas sobre las condiciones mínimas a las que deberán ajustarse las prestaciones de alimentación y vivienda a cargo del empleador, en caso de corresponder, teniendo en consideración las pautas de la presente ley y las características de cada región;
- e) Promover el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo del personal del presente régimen;
- f) Interpretar y aclarar las resoluciones que se dicten en cumplimiento de esta ley, cuando fuese menester;
- g) Asesorar a los organismos nacionales, provinciales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, municipales o autárquicos que lo solicitaren;
- h) Solicitar de las reparticiones nacionales, provinciales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, municipales o entes autárquicos, los estudios técnicos, económicos y sociales vinculados al objeto de la presente ley y sus reglamentaciones;
- i) Celebrar acuerdos de cooperación con entidades públicas y privadas, tanto nacionales como internacionales;
- j) Realizar acciones de capacitación, en particular, en beneficio de las representaciones de trabajadoras/es y empleadores que actúen en el ámbito de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) y para la difusión de la normativa contemplada en la presente ley.

#### Título

#### XIV

Disposiciones Finales y Complementarias.

**ARTICULO 68.** — *Alcance.* La presente ley es de aplicación obligatoria y regirá para todo el territorio nacional, a excepción de lo establecido en el Título XII, salvo para aquellas provincias que decidan adherir al régimen procesal reglado por esta ley y a través de los órganos jurisdiccionales administrativos y judiciales propios de sus respectivas jurisdicciones. Sus disposiciones son de orden público y en ningún caso se podrán pactar condiciones menos favorables que las establecidas en el presente régimen, las cuales podrán ser mejoradas por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) o en el marco de la negociación colectiva y el contrato individual.

**ARTICULO 69.** — *Prescripción. Plazo.* Prescriben a los dos (2) años las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales del trabajo contempladas en el presente

régimen. Esta norma tiene carácter de orden público y no puede ser modificada por convenciones individuales o colectivas o disposiciones administrativas de ningún tipo.

Los reclamos promovidos ante la autoridad administrativa del trabajo tendrán carácter interruptivo del curso de la prescripción, durante todo el plazo que insuma la tramitación en esa instancia, con excepción de los que se efectúen en el marco del proceso conciliatorio previsto en el artículo 53 de esta ley que suspenderá el curso de la misma por el tiempo máximo otorgado al conciliador actuante para lograr su cometido.

**ARTICULO 70. — Actualización.** Tasa aplicable. Los créditos demandados provenientes de las relaciones laborales reguladas por la presente ley, en caso de prosperar las acciones intentadas, deberán mantener su valor conforme lo establezca el Tribunal competente, desde que cada suma es debida y hasta la fecha de su efectiva y total cancelación.

**ARTICULO 71. — Autoridad de aplicación.** Competencia. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación de la presente ley.

**ARTICULO 72. — Sustituciones. Exclusión. Aplicación.**

a) Sustitúyese el texto del inciso b) del artículo 2° del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias que quedará redactado de la siguiente manera:

b) Al personal de casas particulares, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico o cuando así se lo disponga expresamente.

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

Artículo 2° — Las empleadas/os del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares se encuentran incluidas en el inciso c) del artículo 1°, siendo beneficiarias de la Asignación por Embarazo para Protección Social y de la Asignación Universal por Hijo para Protección Social, quedando excluidas de los incisos a) y b) del citado artículo con excepción del derecho a la percepción de la Asignación por Maternidad establecida por el inciso e) del artículo 6° de la presente ley.

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

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

e) Modifíquese el último párrafo del artículo 3° de la ley 24.714, el que quedará redactado de la siguiente manera:

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

d) No serán aplicables al presente régimen las disposiciones de las leyes 24.013 y sus



modificatorias,

25.323

y

25.345;

e) Las empleadas o empleados del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares se encuentran comprendidos en el Régimen Especial de Seguridad Social instituido por el Título XVIII de la ley 25.239. Facúltase a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) a modificar las contribuciones y aportes previsionales y de obra social previstos en el Título XVIII de la ley 25.239.

**ARTICULO 73.** — *Agravamiento indemnizatorio.* Adecuación. A los efectos de lo dispuesto por el artículo 50 y para las relaciones iniciadas con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley, los empleadores gozarán de un plazo de ciento ochenta (180) días corridos contados a partir de dicha oportunidad para regularizar la situación del personal de casas particulares, vencido el cual le será de plena aplicación la duplicación dispuesta en el artículo antes citado.

**ARTICULO 74.** — *Reparación y prevención de riesgos del trabajo.* Las trabajadoras/es comprendidas en la presente ley serán incorporadas al régimen de las leyes 24.557 y 26.773 en el modo y condiciones que se establezcan por vía reglamentaria, para alcanzar en forma gradual y progresiva las prestaciones contempladas en dicha normativa, en función de las particularidades propias del presente estatuto. El Poder Ejecutivo fijará, en su caso, las alícuotas que deberán cotizar los empleadores, así como las demás condiciones necesarias para acceder a los beneficios respectivos.

**ARTICULO 75.** — *Derogación.* Derógase el decreto-ley 326/56 y sus modificatorios, el decreto 7.979/56 y sus modificatorios y el decreto 14.785/57.

**ARTICULO 76.** — *Vigencia.* Lo establecido en la presente ley será de aplicación a todas las relaciones laborales alcanzadas por este régimen al momento de su entrada en vigencia.

**ARTICULO 77.** — Comuníquese al Poder Ejecutivo nacional.

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

— REGISTRADO BAJO EL Nº 26.844 —

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

Recuperado desde: <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210489/norma.htm>

## **Anexo II: Decreto Ley N° 326/56 “Beneficios, Obligaciones y Derechos para el Personal que presta Servicio en Casa de Familia”**

**BENEFICIOS, OBLIGACIONES Y DERECHOS PARA EL PERSONAL QUE PRESTA SERVICIOS EN CASA DE FAMILIA**

**DECRETO LEY N° 326/56**

Buenos Aires, 14/1/56.

VISTO: Que las relaciones de trabajo, que nacen de la prestación de servicios de carácter doméstico, carecen aún del marco legal necesario en que se adecuan los principios generales de

la legislación social con los delicados intereses en juego; y CONSIDERANDO: Que es preocupación fundamental del Gobierno provisional de la Nación, reiteradamente expuesta, mejorar en lo posible las condiciones de vida y de trabajo de toda la población laboriosa del país sin excepción; Que dentro de ese orden de ideas, debe ampararse a aquellos sectores cuyas reivindicaciones y necesidades fueron hasta ahora olvidadas o desconocidas; Que en tal situación se encuentra el personal que presta servicios en las casas de familia, realizando una tarea que por su naturaleza y extensión, merece ser incorporada a la legislación social; Que dicha legislación debe, al propio tiempo, asegurar el mantenimiento de un espíritu de recíproco respeto y de armonía que conjugue los intereses de empleados y empleadores, en beneficio del trabajador, del pleno ejercicio de los derechos de las amas de casa y de la tranquilidad de la vida doméstica; Que, en consecuencia, el régimen de los beneficios que se acuerden a dicho sector del trabajo nacional debe fijar cuidadosamente las obligaciones y derechos de cada parte, conteniendo asimismo la previsiones necesarias para que el buen orden de la vida doméstica sea preservado y respetado en su íntima estructura; Que en razón de la especial naturaleza de la materia legislada en sus diversos aspectos, se hace indispensable estudiar y proyectar con tiempo sus métodos de aplicación, por lo que el Poder Ejecutivo ajustará oportunamente la respectiva reglamentación;

**El Presidente Provisional de la Nación Argentina, en Ejercicio del Poder Legislativo, Decreta con Fuerza de Ley**

**Artículo 1°.** El presente decreto ley regirá en todo el territorio de la Nación las relaciones de trabajo que los empleados de ambos sexos presten dentro de la vida doméstica y que no importen para el empleador lucro o beneficio económico, no siendo tampoco de aplicación para quienes presten sus servicios por tiempo inferior a un mes, trabajen menos de cuatro horas por día o lo hagan por menos de cuatro días a la semana para el mismo empleador.

**Art. 2°.** — No se considerarán empleadas en el servicio doméstico a las personas emparentadas con el dueño de la casa, ni aquéllas que sean exclusivamente contratadas para cuidar enfermos o conducir vehículos. No podrán ser contratados como empleados en el servicio doméstico los menores de 14 años.

**Art. 3°.** — En el caso de que se tome al servicio de un dueño de casa conjuntamente un matrimonio, o a padres con sus hijos, las retribuciones deben ser convenidas en forma individual y abonadas separadamente. Los hijos menores de 14 años que vivan con sus padres en el domicilio del dueño de casa, no serán considerados como empleados en el servicio doméstico, como tampoco las personas que acompañen en el alojamiento a un empleado en el servicio doméstico y que emparentadas con él, no trabajen en el servicio doméstico del mismo empleador.

**Art. 4°.** — Todas las personas empleadas en el servicio doméstico sin retiro, gozarán de los siguientes beneficios:

a) Reposo diario nocturno de 9 horas consecutivas como mínimo, e que sólo podrá ser interrumpido por causas graves o urgentes. Además, gozarán de un descanso diario de 3 horas entre sus tareas matutinas y vespertinas;

b) Descanso semanal de veinticuatro horas corridas o en su defecto dos medios días por semana a partir de las quince horas fijado teniendo en consideración las necesidades del empleado y del empleador;

c) Un período continuado de descanso anual, con pago de la retribución convenida de:

1) Diez días hábiles cuando la antigüedad al servicio del empleador fuera superior a un año y no exceda de cinco años;

2) Quince días hábiles cuando la antigüedad fuera superior a cinco años y no exceda de diez;

3) Veinte días hábiles cuando la antigüedad fuera superior a diez años;

4) Durante el período de vacaciones, cuando hubieren sido convenidas las prestaciones de habitación y manutención a cargo del empleador, estas últimas podrán ser objeto de convenio entre las partes. No llegándose a acuerdo el empleador, a su opción, podrá sustituir las referidas prestaciones, o una de ellas, por su equivalente en dinero. El empleador tendrá el derecho de fijar la fecha de las vacaciones, debiendo dar aviso al empleado con veinte días de anticipación.

d) Licencia paga por enfermedad de hasta treinta días en el año, a contar de la fecha de su ingreso, debiendo el empleador velar porque el empleado reciba la atención médica necesaria, que estará a cargo de este último. Si la enfermedad fuere infecto contagiosa, el empleado deberá internarse en un servicio hospitalario;

e) Habitación amueblada e higiénica;

f) Alimentación sana y suficiente;

g) Una hora semanal para asistir a los servicios de su culto. Los empleados domésticos con retiro gozarán de los beneficios indicados en los incisos b) y c)

**Art. 5°.** —Será obligación de los empleados domésticos guardar lealtad y respeto al empleador, su familia y convivientes, respetar a las personas que concurran a la casa, cumplir las instrucciones de servicio que se le impartan, cuidar las cosas confiadas a su vigilancia y diligencia, observar prescindencia y reserva en los asuntos de la casa de los que tuviere conocimiento en el ejercicio de sus funciones, guardar la inviolabilidad del secreto familiar e materia política, moral y religiosa y desempeñar sus funciones con celo y honestidad, dando cuenta de todo impedimento para realizarlas, siendo responsables del daño que causaren por dolo, culpa o negligencia.

**Art. 6°.**— Además del incumplimiento de las obligaciones señaladas en el artículo anterior, las injurias contra la seguridad, honor, intereses del empleador o su familia, vida es honesta del empleado, desaseo personal, o las transgresiones graves o reiteradas a las prestaciones contratadas, facultan al empleador para disolver el vínculo laboral sin obligación de indemnizar por preaviso y antigüedad.

**Art. 7°.**— El empleado podrá considerarse despedido y con derecho al pago de la indemnización por preaviso y antigüedad que fija este decreto ley cuando recibiere malos tratos o injurias del empleador, sus familiares o convivientes, o en caso de incumplimiento del contrato por parte de éste.

**Art. 8°.** — A partir de los 90 días de iniciado el contrato de trabajo, éste no podrá ser disuelto por voluntad de ninguna de las partes sin previo aviso dado con cinco días de anticipación si la antigüedad del empleado fuera inferior a dos años y diez cuando fuere mayor, durante cuyo plazo el empleado gozará de dos horas hábiles diarias para buscar nueva ocupación sin desmedro de sus tareas esenciales. Si el contrato fuera disuelto por voluntad del empleador los plazos señalados en este artículo podrán ser suplidos por el pago de la retribución que corresponde a uno u otro período, en cuyo caso los trabajadores sin retiro deberán desocupar y entregar en perfectas condiciones de higiene la habitación, muebles y elementos que se le hayan facilitado, en un plazo de 48 horas.

**Art. 9°.** — En el caso de ruptura del contrato por parte del empleador y cuando el empleado tuviere una antigüedad mayor a un año de servicios continuados, deberá abonársele una indemnización por despido equivalente a medio mes del sueldo en dinero convenido por cada año de servicio o fracción superior a 3 meses.

**Art. 10.** — Todo empleado tendrá derecho a percibir un mes de sueldo complementario por cada año de servicio o la parte proporcional del mismo conforme a lo establecido en los arts. 45 y 46 del decreto ley 33.302/45 , ratificado por la ley 12.921 .

**Art. 11.** — Todas las personas comprendidas en el régimen de esta ley deberán munirse en una libreta de trabajo con las características que determinará la reglamentación respectiva, que le será expedida en forma gratuita por la oficina correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión. La libreta de trabajo contendrá:

a) Datos de filiación y fotografía del empleado;

b) El texto de la ley y su reglamentación;

c) El sueldo mensual convenido entre el empleado y el empleador, mientras no sea fijado por la autoridad correspondiente;

d) La firma del empleado y la del empleador y el domicilio de uno y otro;

e) Las fechas de comienzo y de cesación del contrato de trabajo y del retiro del empleado;

f) Los días fijados para el descanso semanal y en su oportunidad la fijación de la fecha de las vacaciones;

g) La anotación del preaviso por parte del empleador o del empleado.

Art. 12. Para obtener la libreta de trabajo, el interesado presentará a la oficina encargada de su expedición los siguientes documentos:

- a) Certificado de buena conducta expedido por la autoridad policial respectiva que le será entregado gratuitamente;
- b) Certificado de buena salud que acredite su aptitud para el trabajo;
- c) Documentos de identidad personal;
- d) Dos fotografías tipo carnet.

Los documentos previstos en los incisos a) y b) deberán ser renovado anualmente por el interesado.

**Art. 13.** — El Poder Ejecutivo reglamentará la fijación de los salarios mínimos de los empleados comprendidos en este decreto ley, la que se hará por zonas, de acuerdo a la importancia económica, las condiciones de vida de cada una de ellas y las modalidades del contrato de trabajo.

**Art. 14.** — A partir del 1 de mayo de 1956 el personal comprendido en este Decreto - Ley queda incluido en los beneficios jubilatorios previstos en las leyes nacionales que rigen la materia. El Poder Ejecutivo reglamentará antes de la fecha indicada el régimen correspondiente así como los aportes y los beneficios que en tal sentido se acuerden.

**Art. 15.** — Antes de la vigencia de este Decreto - Ley el Poder Ejecutivo nacional y los de las provincias determinarán la autoridad competente y el procedimiento para conocer en los conflictos individuales que deriven de su aplicación.

**Art. 16.** — El presente Decreto - Ley comenzará a regir el 1 de mayo de 1956.

**Art. 17.** — Quedan derogadas todas las disposiciones legales y reglamentarias que se opongan a la presente.

**Art. 18.** — El presente Decreto - Ley será refrendado por S.E. el señor Vicepresidente provisional de la Nación y los señores ministros secretarios de Estado en los departamentos de Trabajo y Previsión, Ejército, Marina y Aeronáutica.

**Art. 19.** — Comuníquese, dése a la Dirección General del Registro Nacional, publíquese y archívese.

**ARAMBURU — Isaac Rojas —Raúl C. Mignone — Arturo Ossorio Arana — Teodoro Hartung — Julio C. Krause.**

Recuperado desde: <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/61806/norma.htm>

### **Anexo III: Ley Provincial D N° 2108 “SERVICIO DOMESTICO”**

SANCIONADA: 29/09/86

PROMULGADA: 13/10/86 - PROMULGACION DE HECHO

BOLETIN OFICIAL: NUMERO 2400

LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE RIO NEGRO  
SANCIONA CON FUERZA DE  
L E Y

Capítulo I  
DE LOS PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 1º.- Por la presente ley, establécese en el

territorio de la Provincia de Río Negro, el régimen de categorías para la actividad del trabajo doméstico, en relación de dependencia.

Artículo 2°.- Trabajador doméstico es la persona mayor de catorce (14) años que presta servicios propios del hogar, con dependencia directa de una persona o comunidad familiar, tenga o no alojamiento en la casa de ella, teniendo como única característica la prestación de tareas inherentes al normal desenvolvimiento de la vida interna del hogar y percibiendo por ello una remuneración. También se considerará empleado doméstico quien conviviera con una persona o comunidad familiar sin pertenecer a dicha familia y sobre quien no se ha iniciado tramitación legal de tenencia, adopción o guarda de hecho por parte del empleador y cumpliera con la primer parte del artículo.

Artículo 3°.- Determinase para la relación contractual entre empleador y dependiente, el trabajo con retiro y sin retiro, entendiéndose como trabajo con retiro a aquél que el trabajador efectúe dentro de un horario convenido sin derecho ni uso de alojamiento, especificándose que el trabajo sin retiro es aquél que se conviene con la permanencia continuada del trabajador en la sede familiar del empleador con los horarios de trabajo estipulados, para lo cual dispone de alojamiento y comida.

Artículo 4°.- Queda expresamente prohibido que el trabajador doméstico realice tareas que impliquen algún lucro o beneficio económico para el empleador o para algún integrante de su grupo familiar. Asimismo queda prohibido emplear a personas menores de catorce (14) años.

Artículo 5°.- En caso que se tome al servicio de un dueño de casa a un matrimonio o a padres con sus hijos, las retribuciones deben ser abonadas en forma individual y separadamente, conforme la categoría y tiempo de servicio de cada uno de ellos.

Si el empleado en el servicio doméstico conviviera en la residencia del dueño de casa con algún hijo menor de catorce (14) años o con otra persona que no preste servicios a las órdenes del mismo empleador, a los efectos de la presente Ley, no serán considerados como empleados domésticos.

## Capítulo II DE LAS REMUNERACIONES Y CATEGORIAS

Artículo 6°.- Las remuneraciones mensuales para el personal de servicio doméstico, deberán ser convenidas entre el empleador y el trabajador, pero los montos acordados no podrán ser inferiores a los que determine el Ministerio de

Trabajo y Acción Social, de acuerdo a la siguiente escala de categorías:

- Primera Categoría: Comprende a todos los trabajadores sin retiro que realice tareas en las siguientes actividades:
  - a) Ama de llaves
  - b) Dama de compañía
  - c) Mayordomo
  - d) Chofer
  - e) Niñera
  - f) Nurse
  - g) Cocinero
  - h) Portero
  - i) Jardinero
  - j) Mucama
  - k) Casero
  - l) Lavandera y/o Planchadora
  
- Segunda Categoría: Comprende a todos los trabajadores del Servicio Doméstico con retiro que desempeñen tareas en las siguientes actividades:
  - a) Ama de llaves
  - b) Dama de compañía
  - c) Mayordomo
  - d) Chofer
  - e) Niñera
  - f) Nurse
  - g) Cocinero
  - h) Portero
  - i) Jardinero
  - j) Mucama
  - k) Casero
  - l) Lavandera y/o planchadora
  
- Tercera Categoría: Está comprendida por el personal que cumple menos de cuatro (4) horas diarias, con continuidad o sin ella, en días corridos o alternados, en forma circunstancial, eventual o periódica, para parte o todo tipo de trabajo doméstico.

Artículo 7°.- La remuneración correspondiente a las distintas categorías, será determinada por el Ministerio de Trabajo y Acción Social, sobre la base del salario mínimo vital y móvil, dando participación a las organizaciones profesionales de Trabajadores del sector.

Artículo 8°.- Queda prohibida la jornada laboral de más de seis (6) horas, respecto a los menores de catorce (14) a dieciocho (18) años de edad. Los mismos solamente podrán trabajar en el servicio doméstico, en caso de poseer estudios primarios completos o de estar cruzándolos, secundarios y/o de artes y oficios. Los estudios serán acreditados trimestralmente, mediante certificados oficiales

que serán asentados en la libreta de trabajo.

Artículo 9°.- Los sueldos deberán abonarse dentro de los cinco (5) días hábiles primeros del mes y el empleador entregará en cada caso recibo legal correspondiente.

Artículo 10.- Todo empleado del servicio doméstico tendrá derecho a percibir el sueldo anual complementario. Dicho sueldo será liquidado conforme lo previsto por las normas vigentes.

Artículo 11.- El trabajador de servicio doméstico sin retiro que acreditare iniciar o estuviere cursando estudios primarios, secundarios, terciarios o de oficios varios, en horarios nocturnos o diurnos en establecimiento públicos o privados, quedará liberado de sus tareas, media (1/2) hora previa a la iniciación de los mismos y hasta media (1/2) hora posterior a su terminación.

El empleador que no accediera permitir el uso de esta franquicia y obstaculiza la norma concurrencia a los cursos, incurrirá en causal de despido injustificado.

Artículo 12.- El personal comprendido en las previsiones de esta ley, percibirá además el uno por ciento (1%) de la remuneración de la categoría que le corresponda por cada año de servicio en concepto de la antigüedad.

Artículo 13.- El horario de trabajo, descanso semanal, vacaciones, licencias, aguinaldo y otros beneficios especiales como así normas generales para la actividad de servicio doméstico se regirán por lo determinado en el Decreto-Ley 326/56, el Decreto Reglamentario N° 7979/56 y toda otra legislación vigente a la fecha en lo que no se opongan a la presente Ley.

Artículo 14.- La jornada de trabajo para el personal con retiro, será la establecida por la reglamentación de la presente Ley.

Artículo 15.- El empleador deberá abonar al personal del servicio doméstico que preste horas suplementarias un recargo del cincuenta por ciento (50%) calculado sobre el salario habitual si se tratara de días comunes y del cien por ciento (100%) en días sábados después de las trece (13) horas, domingos y feriados de acuerdo a la categoría y jornada contratada.

Artículo 16.- Cuando la jornada de trabajo sea superior a seis (6) horas diarias y se realice en horarios de mañana y tarde, el trabajador tendrá derecho a recibir el almuerzo y gozar de una (1) hora para el mismo.

Artículo 17.- El personal del servicio doméstico gozará de un descanso semanal que en ningún caso podrá ser inferior a treinta y seis (36) horas semanales. Cuando por exigencias excepcionales de la vida interna del hogar sea necesario la presentación de servicio del empleado el día del descanso establecido en el párrafo anterior éste gozará de un descanso compensatorio de igual duración en la forma y oportunidad que fija la reglamentación.

Artículo 18.- El descanso anual remunerado para el personal de servicio doméstico, será de un período mínimo y continuado conforme los siguientes plazos: a) De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad fuera mayor de un (1) año y no exceda de cinco (5) años.  
b) De veintiún (21) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10) años.  
c) De veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad fuera mayor de diez (10) años y no exceda de veinte (20) años.  
d) De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.

Las sumas correspondientes, en concepto de vacaciones, deberán ser abonadas por el empleador a la iniciación de las mismas.

Artículo 29.- Las vacaciones serán otorgadas por el empleador dentro del período comprendido entre el 1° de octubre y el 30 de abril del año siguiente, previa comunicación de las partes con veinte (20) días de anticipación, pudiendo el trabajador hacer uso de dicho derecho en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 20.- La mujer embarazada que se desempeñe en el servicio doméstico y cuente con una antigüedad de diez (10) meses, tendrá derecho a una licencia paga por maternidad de cuarenta y cinco (45) días antes del parto y cuarenta y cinco (45) días después del mismo, la que será abonada por el Fondo Compensador creado por el art. 35. La interesada podrá optar por reducir el período anterior al parto hasta treinta (30) días, acumulándose el resto de la licencia al período de descanso posterior al parto. Dicha circunstancia deberá ser acreditada con certificado médico donde conste la fecha presumible del parto.

Artículo 21.- El trabajador de servicio doméstico gozará de una licencia paga por enfermedad o accidente inculpable, la que acreditará por certificado médico, de hasta sesenta (60) días corridos o alternados en el año, a contar desde la fecha de ingreso.

El empleador debe reservar el puesto de trabajo hasta un período de noventa (90) días continuados a partir del inicio de la enfermedad cuando la antigüedad en el empleo sea



superior a seis (6) meses. Este período no trabajado, comprendido entre la reserva del puesto sin goce de haberes y la fecha límite del mismo, se computará como tiempo de servicio. En caso de que la enfermedad o accidente fuere con motivo del trabajo, el plazo de reserva del empleo se duplicará.

Artículo 22.- El personal de s servicio doméstico sin retiro, que permanezca en la residencia del empleador durante el período de enfermedad, recibirá la alimentación por parte de éste.

Artículo 23.- En caso de nacimiento de hijo, el trabajador tendrá derecho a dos (2) días hábiles de licencia paga.

En caso de matrimonio, diez (10) días hábiles.

En caso de fallecimiento de cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, de hijos o de padres, tres (3) días hábiles.

Por fallecimiento del hermano/a un (1) día hábil.

#### Capítulo IV DE LOS DEBERES Y DERECHOS DE LAS PARTES

Artículo 24.- Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a la que es propia de un empleado y un empleador.

Artículo 25.- Obligaciones del empleador:

- a) El empleador deberá pagar en tiempo y forma la remuneración debida al trabajador de acuerdo a su categoría y jornada de trabajo.
- b) Cuando el empleado reside en la casa del empleador, éste deberá brindar alimentación sana y suficiente y vivienda adecuada a las necesidades del trabajador.
- c) El empleador deberá cumplir con las obligaciones de la presente Ley y de la Legislación vigente en materia previsional y laboral de modo de brindar al trabajador el goce íntegro y oportuno que le acuerden dichas normas.
- d) Exigir y tener actualizada la libreta de trabajo, tomando las medidas pertinentes para tal fin.
- e) Cumplir los requisitos exigidos como agente de retención de los aportes correspondientes a Obra Social y demás beneficios sociales y/o sindicales creados o a crearse.
- f) El empleador entregará al dependiente semanalmente y por adelantado, el importe de los gastos de transporte urbano del empleado, de manera tal que los mismos estarán exclusivamente a cargo de aquél (empleador). Este gasto es totalmente independiente del sueldo debido.

Artículo 26.- Facultades del empleador:

- a) El empleador tiene facultades suficientes para dirigir el

trabajo doméstico, modificar o introducir cambios relativos a las modalidades de la prestación, siempre que no cause perjuicio material ni moral, ni altere las características esenciales de la categoría y en general del contrato.

- b) El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias, proporcionadas a las faltas e incumplimiento en que el trabajador haya incurrido.

Artículo 27.- Obligaciones del trabajador:

El trabajador debe prestar el servicio con puntualidad conforme a lo convenido, prestando la dedicación adecuada a las tareas encomendadas. Asimismo deberá guardar respeto al empleador y convivientes, respetando también a las personas que concurran a la casa. Cumplir las instrucciones de servicio que se le impongan, cuidar las cosas confiadas a su vigilancia y diligencia, mantener reserva en los asuntos de la casa y en definitiva desempeñar sus funciones con celo y honestidad, siendo responsable del daño que causare por dolo o culpa.

DE LA DOCUMENTACION LABORAL

Artículo 28.- El pago de las remuneraciones deberá hacerse en días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios. Deberá realizarse en dinero efectivo.

Artículo 29.- Todo pago en concepto de salario u otra forma de remuneración, deberá instrumentarse en recibo doble ejemplar y confeccionado y firmado por el empleador con constancia de recibo por parte del trabajador.

Artículo 30.- El recibo de pago deberá necesariamente contener, como mínimo, las siguientes enunciaciones:

- a) Nombre y apellido del empleador y su domicilio.
- b) Nombre y apellido del trabajador y calificación profesional
- c) Fecha de ingreso y tarea cumplida por el trabajador.
- d) Período de trabajo, categoría y horas trabajadas.
- e) Conceptos que integran la remuneración.
- f) Importe y concepto de las deducciones.
- g) Importe neto percibido, expresado en números y letras.
- h) Lugar y fecha en que se produce el pago.
- i) Firmas de los recibos, por sí o a ruego.

Capítulo V

DE LA EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 31.- Cualquiera de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo

que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la persecución de la relación.

El empleado podrá considerarse despedido y con derecho al pago de la indemnización por preaviso y antigüedad que fija esta Ley cuando recibiere malos tratos o injurias del empleador, sus familiares o convivientes o en caso de incumplimiento del contrato por parte de éste.

Artículo 32.- A partir de los noventa (90) días de iniciado el contrato de trabajo, éste no podrá ser disuelto por ninguna de las partes sin aviso previo dado con diez (10) días de anticipación. Cuando la antigüedad fuese mayor de dos (2) años, el preaviso será de treinta (30) días. Durante dichos plazos el empleado gozará del veinticinco por ciento (25%) de la jornada diaria de labor para buscar nueva ocupación sin desmedro de sus tareas habituales. Si el contrato fuere disuelto por voluntad del empleador, los plazos señalados en el anterior podrán ser suplidos por el pago de la retribución que corresponda a uno y otro período, en cuyo caso los trabajadores sin retiro deberán desocupar y entregar en condiciones de higiene la habitación, muebles y elementos que se les haya facilitado, en el plazo de cuarenta y ocho (48) horas.

Artículo 33.- La parte que omita el preaviso o lo otorgue en forma insuficiente deberá abonar a la otra una indemnización sustitutiva equivalente a la remuneración que le correspondería al trabajador en los períodos establecidos en el artículo anterior, tomando como base el último sueldo percibido, siempre que no sea inferior al legalmente convenido.

Artículo 34.- En caso de ruptura del contrato por parte del empleador y cuando el empleado tenga una antigüedad mayor de tres (3) meses de servicio continuado aquél deberá abonarle una indemnización por despido equivalente al de un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses no pudiendo ser menor de dos (2) meses, tomando como base lo dispuesto en el último párrafo del artículo anterior.

#### Capítulo VI DEL FONDO COMPENSADOR

Artículo 35.- Créase el Fondo Compensador de retribución familiar dependiente del Ministerio de Trabajo y Acción Social, el que estará destinado a abonar una asignación familiar mensual por cónyuge a cargo, hijos menores con tenencia legal, adopción, guarda o tutela, escolaridad, nacimiento, licencia por maternidad y casamiento en la forma que determine la reglamentación emanada del mismo. Las asignaciones se abonarán a los beneficiarios en forma directa por intermedio de oficinas de pago habilitadas a tal efecto en todo el ámbito de la provincia, por el Ministerio de Trabajo y

Acción Social.

Artículo 36.- El fondo compensador creado por esta ley se formará con la contribución del empleador del cinco por ciento (5%) sobre la totalidad de las remuneraciones liquidadas en dinero al personal de servicio doméstico con o sin retiro en relación de dependencia. En ningún caso podrá aportarse sobre una suma inferior al mínimo legal vigente a la fecha que se efectúa el aporte. Dicho fondo también estará integrado con los intereses y rentas que se obtengan de las inversiones, con las donaciones y legados y con los créditos que eventualmente se obtenga, sean nacionales e internacionales.

Artículo 37.- Los fondos recaudados, conforme lo dispuesto en el artículo anterior serán depositados a la orden del fondo compensador en una cuenta especial, que a tal efecto se abrirá en el Banco de la Provincia de Río Negro.

Artículo 38.- La reglamentación establecerá la forma y plazo de afiliación de las personas comprendidas en esta Ley, así como las del pago de los aportes y contribuciones y todos los demás requisitos que deban cumplirse ante el Fondo.

Artículo 39.- Los aportes no ingresados dentro del plazo que al efecto se fije, devengarán el interés que establezca la reglamentación, desde el vencimiento de dicho plazo hasta el momento del efectivo pago.

Artículo 40.- El Fondo Compensador será administrado por un Consejo Provincial compuesto por ocho (8) miembros y un (1) Presidente. El Presidente será designado por el Poder Ejecutivo Provincial. Cuatro (4) miembros serán designados por las organizaciones profesionales de trabajadores domésticos existentes en la Provincia de Río Negro y cuatro (4) serán representantes del Organismo competente. Los integrantes del Consejo durarán en sus funciones tres (3) años. Del fondo compensador de retribución familiar no se podrá destinar más del quince por ciento (15%) del total recaudado para gastos administrativos y funcionamiento del mismo, incluido sueldos, viáticos y gastos de representación de funcionarios y empleados.

Artículo 41.- Los representantes de las Organizaciones profesionales pertenecerán a las reconocidas legalmente o con personería gremial en trámite ante la autoridad competente, siempre que el otorgamiento de la misma no se demore por culpa imputable a la organización profesional.

Artículo 42.- Libreta de Trabajo: Todas las personas que se desempeñen en el servicio de casas de familia, sin excepción de ninguna índole, deberán munirse de una libreta de trabajo que expedirá el Ministerio de Trabajo y Acción

Social, gratuitamente, la cual contendrá: a) datos de filiación y fotografía del empleado. b) El texto de esta Ley y su reglamentación. c) El nombre, apellido y domicilio del empleador. d) Categoría en la que se desempeña el empleado. e) Fecha de comienzo de la relación firmada por el empleador como así también la del cese, cuando se hubiere producido. f) Horario de trabajo, días de descanso hebdomadario y anual, firmado por el empleador.

Artículo 43.- Para obtener la libreta de trabajo, el interesado presentará a la oficina encargada de su expedición los siguientes documentos: a) Certificado de buena salud que acredite aptitud para el trabajo. b) Documento de identidad personal y c) Dos fotografías tipo carnet.

Artículo 44.- La libreta de trabajo de los empleados de casa de familia tiene el carácter de instrumento público y será entregada, en los lugares donde exista delegación del Ministerio de Trabajo y Acción Social por el Juzgado de Paz.

Artículo 45.- El empleador que contrate empleados de casas de familia sin la consiguiente libreta de trabajo o no firme la misma al inicio de la relación, se hará pasible de una multa equivalente de hasta un salario mínimo mensual, multa que se multiplicará en caso de reincidencia o mantenimiento de la situación.

#### Capítulo VII DE LA AUTORIDAD DE APLICACION

Artículo 46.- El Ministerio de Trabajo y Acción Social, será la autoridad de aplicación de la presente ley.

Artículo 47.- El Ministerio de Trabajo y Acción Social, tendrá facultades para practicar visitas de inspección a los lugares donde presten servicios los empleados, cuando lo considere necesario. Los inspectores podrán solicitar la Libreta de Trabajo, no pudiendo ingresar al domicilio sin expresa autorización del dueño de casa u orden judicial.

Artículo 48.- Si con motivo de la inspección o en sede administrativa se detectare el incumplimiento de las previsiones de la presente Ley, el Ministerio de Trabajo y Acción Social aplicará las sanciones correspondientes conforme lo dispuesto por la Ley N° 1820 y su Decreto Reglamentario. El importe recaudado en concepto de multa, ingresará en un setenta por ciento (70%) a la cuenta de Rentas Generales de la Provincia y en un treinta por ciento (30%) al Fondo Compensador.

Artículo 49.- Los conflictos individuales que deriven de las relaciones de trabajo, contempladas en esta Ley, podrán seguir los procedimientos establecidos por la Ley 1820 y normas que al efecto se dicten y/o el procedimiento judicial.

Artículo 50.- Queda prohibida la contratación de trabajadores domésticos a través de agencias privadas, de colocación de empleado cualquiera sea la forma de actuación de la misma.

Artículo 51.- Podrán funcionar bolsas de trabajo doméstico, en las sedes de organizaciones profesionales de dichos trabajadores o en sus filiales o en organismos oficiales, los cuales en forma totalmente gratuita, prestarán su servicio en la contratación, a empleadores y trabajadores.

Artículo 52.- El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley en un plazo de sesenta (60) días a partir de su sanción.

Artículo 53.- Quedan expresamente derogadas todas las disposiciones legales o reglamentarias que se opongan a la presente, prohibiéndose en el ámbito de la provincia, la existencia de contratos de trabajo doméstico en condiciones inferiores a las estipuladas en la presente ley.

Artículo 54.- Comuníquese al Poder Ejecutivo y archívese.

Recuperado desde: [https://www2.legisrn.gov.ar/LEGISCON/detallado\\_leywp.php](https://www2.legisrn.gov.ar/LEGISCON/detallado_leywp.php)

## Anexo IV: Guías de Entrevistas y Encuestas



Tesis: "El Trabajo Decente y la Legislación Laboral: Análisis de los nuevos derechos y beneficios para el personal doméstico a partir de la sanción de la Ley N° 26844 Régimen de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares"

### Cuestionario Anónimo a Empleados/as Domésticos:

Es de carácter anónimo y tiene como objetivo recolectar las diferentes perspectivas que tienen los empleados acerca de la Ley 26844 Régimen de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.

Desde ya agradezco su tiempo y colaboración

Maque con una cruz (x) su respuesta

1-Sexo

F

|                          |
|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> |

M

Complete su Edad

2-

Edad:

|                      |
|----------------------|
| <input type="text"/> |
|----------------------|

3-Nivel Educativo

Primario Completo  
Primario Incompleto  
Secundario Completo  
Secundario Incompleto  
Terciario Completo  
Terciario Incompleto  
Universitario Completo  
Universitario Incompleto

|                          |
|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> |

4-¿Conoce la Ley N° 26844 Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares?

Si

No

|                          |
|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> |

5-¿Cuántos trabajos tiene?

|   |                          |
|---|--------------------------|
| 1 | <input type="checkbox"/> |
| 2 | <input type="checkbox"/> |
| 3 | <input type="checkbox"/> |
| 4 | <input type="checkbox"/> |

|        |  |
|--------|--|
| 5      |  |
| Más de |  |
| 5      |  |

6-¿Cuántas horas trabaja al día?

|  |     |
|--|-----|
|  | hs. |
|--|-----|

7-¿En un mismo lugar?

|                 |  |
|-----------------|--|
| Si              |  |
| No              |  |
| ¿En<br>cuántos? |  |

8-¿Trabaja cama adentro?

|    |  |
|----|--|
| Si |  |
| No |  |

9-¿Esta Contratado/a (blanqueado/a)?

|    |  |
|----|--|
| Si |  |
| No |  |

10.¿Qué categoría profesional tiene?

---

11-¿Tiene libreta de trabajo?

|    |  |
|----|--|
| Si |  |
| No |  |

12-¿Tiene alguna Obra Social?

|    |  |
|----|--|
| Si |  |
| No |  |

Obv

---

13-¿Tiene cobertura de ART?

|    |  |
|----|--|
| Si |  |
| No |  |

14-¿Tiene aportes?

|    |  |
|----|--|
| Si |  |
| No |  |

Obv


---

15-¿Le extienden un recibo de sueldo?

|    |  |
|----|--|
| Si |  |
|----|--|



|   |                          |
|---|--------------------------|
| No  | <input type="checkbox"/> |
| <b>16-¿Tiene vacaciones?</b>  |                          |
| Si  | <input type="checkbox"/> |
| No  | <input type="checkbox"/> |
| <b>17- En caso de ser necesario ¿se le ha utilizado Licencia por maternidad?</b>            |                          |
| Si  | <input type="checkbox"/> |
| No  | <input type="checkbox"/> |
| <b>18-¿Cómo se entera de sus beneficios o nuevos aumentos salariales?</b>                   |                          |
| Tv  | <input type="checkbox"/> |
| Radio   | <input type="checkbox"/> |
| Internet  | <input type="checkbox"/> |
| Red Social  | <input type="checkbox"/> |
| Delegación de trabajo   | <input type="checkbox"/> |
| Otros   | <input type="checkbox"/> |
| <b>19-¿Conoce algún sindicato de empleados de casas particulares en Viedma?</b>             |                          |
| Si  | <input type="checkbox"/> |
| No  | <input type="checkbox"/> |
| ¿Cuál?  |                          |
| <b>20-¿Conoce el Sindicato del Personal del Servicio Doméstico (SIPESDO) de Gral. Roca?</b> |                          |
| Si  | <input type="checkbox"/> |
| No  | <input type="checkbox"/> |



**Servicio Doméstico**

"El Trabajo Decente y la Legislación Laboral: Análisis de los nuevos derechos y beneficios para el personal doméstico a partir de la sanción de la Ley N° 26844 Régimen de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares"

**Cuestionario a Empleadores/as:**

**Estimado/a: El mismo es de carácter anónimo y tiene como objetivo recolectar las diferentes perspectivas que tienen los empleadores acerca de la Ley 26844 Régimen de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.**

**Desde ya agradezco su tiempo y colaboración.**

**Maque con una cruz (x) su respuesta correcta**

**Sexo:**

|   |                          |
|---|--------------------------|
| F | <input type="checkbox"/> |
| M | <input type="checkbox"/> |

**Complete su Edad**

Edad:

**1-¿Conoce la Ley Nº 26844 Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares?**

Si   
No

**2-¿Cuenta con empleado/a en su hogar? Entiéndase: supervisor/cocinero/caseros/ Asist. Y cuidado de personas/Personal de tareas generales(aseo del hogar)**

Rta: \_\_\_\_\_

**3-¿Conoce los requisitos que se requiere para blanquear al empleado/a?**

Si   
No

**4-¿Esta contratado/a?**

Si   
No

**5-¿Es personal con retiro?**

Si   
No

**5.1-¿Tiene hs. De descanso?**

Si   
No   
¿Cuántas Hs?

**5.2-¿Cuenta con una habitación propia para ello?**

Si   
No

**6-¿Cuántas horas trabaja en su casa?**

Hs.-Obv.

**7-¿Todos los días?**

Lun.   
Mar   
Mier.   
Juev.   
Vier.   
Sab   
Dom.

**8-¿Su empleado/a tiene vacaciones?**

Si   
No

**9-En caso de que sea una empleada, ¿se le ha otorgado la licencia por maternidad?**

Si   
No

**10-¿Cuenta con una Cobertura de ART?**

Si   
No

**11-¿Le emite un recibo de sueldo?**

Si   
No

**12-¿Le paga Sueldo Anual Complementario (SAC)?**

Si   
No

**13-¿Cómo se informa de los aumentos en los montos que se paga por hora a su empleado/a?**

|                       |                      |
|-----------------------|----------------------|
| Tv                    | <input type="text"/> |
| Radio                 | <input type="text"/> |
| Internet              | <input type="text"/> |
| Red Social            | <input type="text"/> |
| Delegación de Trabajo | <input type="text"/> |
| AFIP                  | <input type="text"/> |
| Otros                 | <input type="text"/> |

## **ENTREVISTA DELEGACION DE GENRENCIA DE EMPLEO Y CAPACITACIÓN VIEDMA**

1. ¿Qué tipo de capacitaciones se hacen para el personal de casas particulares?  
¿De qué tipo?
2. ¿Cómo se lleva a cabo la misma?
3. ¿Cómo se gestionan?
4. ¿Trabajan en conjunto con otros organismos para aplicarlo?

## **ENTREVISTA DELEGACIÓN DE TRABAJO SECCIONAL VIEDMA**

1. ¿Cuál es su función como delegación?
2. ¿Conoce la ley 26844?
3. ¿Qué metodología se utilizan para difundir los derechos y obligaciones? ¿Qué medios utilizan?
4. ¿Se confeccionan capacitaciones y perfeccionamientos específicamente con las empleadas domésticas?
5. ¿Existe padrón/registro de empleadas domésticas?
6. ¿Con respecto a la prohibición del trabajo infantil ustedes cómo trabajan?
7. ¿Cómo se intervienen ante un conflicto entre el empleador y empleada en el caso del servicio doméstico?
8. ¿Trabajan con la Comisión Nacional de Trabajo de Empleada de Casas Particulares?
9. ¿Las empleadas domésticas tienen algún sindicato acá en Viedma?
10. ¿Trabajan con representaciones sindicales?
11. ¿Cuándo hay paritarias ustedes también intervienen?

## **ENTREVISTA ABOGADOS**

1. ¿Cuál es su función dentro de la delegación?
2. ¿Conoce la ley 26844 Régimen de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares? ¿Qué le parece la misma?
3. ¿Cómo intervienen ante un conflicto entre el empleador y empleada en el caso del servicio doméstico?
4. ¿Qué instancias tienen?
5. ¿Cuentan con algún registro de la cantidad de casos que atienden? Tales como datos estadísticos de la cantidad de actuaciones que realizaron durante 2013 y 2014
6. ¿Considera que a partir de la sanción de la ley los conflictos se redujeron?
7. ¿Conoce algún sindicato de empleadas domésticas en Viedma?

