

## **Servicio doméstico: nuevo régimen laboral en Argentina**

Leonardo Pablo Ferraro

### I. Introducción

El 13 de marzo de 2013, el Congreso de la Nación convirtió en ley el proyecto presentado en su oportunidad por las Comisiones de Legislación del Trabajo y de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia de la Honorable Cámara de Diputados, conocido como “Régimen de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares”.

El nuevo Régimen, sancionado por la Ley N° 26.844[1], que en su art. 75 deroga expresamente el viejo decreto ley 326/56 (Estatuto del Servicio Doméstico)[2] y sus normas reglamentarias, provocará un profundo cambio en la manera de tratar las relaciones laborales que unen a los trabajadores del servicio doméstico con sus empleadores.

En el presente trabajo, analizaremos las principales notas de este nuevo régimen, en contraposición con el Decreto Ley N° 326/56, que rigió por más de cincuenta años a los trabajadores domésticos de la Argentina.

### II. Cuestiones de encuadre

El art. 1 del nuevo régimen sancionado por la Ley N° 26.844, expresa: “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 N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, en las condiciones allí previstas...”[3].

Se trata de un punto clave del nuevo régimen, que incluye a todos los trabajadores domésticos, sin importar la cantidad de días u horas semanales de labor.

El régimen del viejo Decreto Ley N° 326/56 establecía ciertos requisitos para el encuadre de un trabajador en la norma: que realizara tareas en el ámbito doméstico, siempre que no implicasen para el empleador una finalidad de lucro, excluyendo expresamente a los trabajadores que prestaran sus servicios por tiempo inferior a un mes, trabajaran menos de cuatro horas por día o lo hicieran por menos de cuatro días a la semana para el mismo empleador (art. 1, Dec. Ley N° 326/56)[4]. Como señalamos precedentemente, estas causales de exclusión “temporales” son eliminadas en el nuevo régimen laboral.

Este mismo art. 1 establece las siguientes modalidades de prestación, que traducen las distintas maneras en que el universo de empleados domésticos cumplen sus tareas:

- a) Trabajadores que prestan tareas sin retiro para un mismo empleador y residen en el domicilio donde cumplen las mismas;
- b) Trabajadores que prestan tareas con retiro para el mismo y único empleador;
- c) Trabajadores que prestan tareas con retiro para distintos empleadores.

Por otra parte, y en concordancia con lo expuesto, el art. 2 del nuevo régimen de la Ley N° 26.844 establece que se considera trabajo en casas particulares a toda prestación de servicios o ejecución de tareas de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas del hogar, entendiéndose como tales 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.

El nuevo régimen mantiene algunas cuestiones ya presentes en el viejo sistema del Decreto Ley N° 326/56:

- Continúan excluidas del régimen las personas emparentadas con el dueño de casa y las contratadas únicamente para conducir vehículos particulares de la familia y/o de la casa.
- También se excluye a 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).
- No pueden contratarse por el régimen a personas menores de dieciséis años.

Más allá de estas exclusiones, ya presentes en la norma derogada, la nueva ley, en su art. 3º, establece que no se considerará personal de casas particulares y en consecuencia quedarán excluidas del régimen especial:

- a) Los trabajadores contratados por personas jurídicas para la realización de las tareas a que se refiere el nuevo régimen.
- 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 doméstica deban prestar otros servicios ajenos a la casa particular u hogar familiar, con cualquier periodicidad, en actividades o empresas de su empleador; supuesto en el cual se presume la existencia de una única relación laboral ajena a este nuevo régimen.
- g) Las personas empleadas por consorcios de propietarios conforme la ley 13.512[5], por clubes de campo, barrios privados u otros sistemas de condominio, para la realización de las tareas descritas en el artículo 2º de la ley, en las respectivas unidades funcionales.

Asimismo, 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.

Respecto de las categorías profesionales y puestos de trabajo para el personal comprendido en el régimen, el mismo expresa en su art. 8º que quedarán sujetas inicialmente a lo que se disponga la autoridad de aplicación, hasta tanto se sean establecidas por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares[6] o mediante convenio colectivo.

### III. Jornada de trabajo y horas extraordinarias

El Decreto-Ley N° 326/56 no establecía una cantidad de horas laborales por día. Por ello, la jornada de trabajo “se infería”. En el personal “sin retiro”, estaba directamente relacionada a los descansos que la norma bajo análisis confería al trabajador[7], mientras que en el caso del personal “con retiro”, estaba determinada por la cantidad de horas pactadas (por día y/o por semana).

En cambio, según el nuevo régimen de la ley 26.844, la jornada de trabajo no debe exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales. Podrá establecerse asimismo una distribución semanal desigual de las horas de trabajo, en tanto no importe una jornada ordinaria superior a las nueve horas.

Este nuevo régimen, en su art. 14, establece que el personal goza de un descanso semanal de 35 horas corridas a partir del sábado a las 13 horas[8]. Al personal sin retiro le corresponde un reposo diario nocturno de 9 horas consecutivas como mínimo, que sólo podrá ser interrumpido por causas graves y/o urgentes. Asimismo, le corresponde un descanso diario de 3 horas, entre las tareas matutinas y vespertinas, dentro del cual queda comprendido el tiempo necesario para el almuerzo, sin perjuicio del que corresponda para las restantes comidas cotidianas. En caso de personal con retiro que se desempeñe para un mismo empleador, entre

en el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a 12 horas.

El art. 9 de la ley prohíbe la contratación de menores de dieciséis años, agregando el art. 11: "...la jornada de trabajo de los menores entre 16 y 18 años no podrá superar bajo ninguna circunstancia las seis horas diarias o treinta y seis horas semanales, las cuales serán diurnas y con retiro". Al respecto, el art. 12 establece que "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"[9].

Una lógica consecuencia del establecimiento expreso de una jornada de trabajo, es que las horas laboradas que excedan la misma sean consideradas horas extraordinarias o "extras"; recordemos que en el régimen anterior no estaban previstas. Así, el art. 25 de la Ley N° 26.844 establece que "el empleador deberá abonar al personal que prestare servicios en horas suplementarias un recargo del cincuenta por ciento calculado sobre el salario habitual si se tratare de días comunes y del ciento por ciento en días sábados después de las trece horas, en días domingo y feriados".

#### IV. Remuneraciones

Respecto a las remuneraciones, el art. 18 de la Ley N° 26.844 establece que "el salario mínimo por tipo, modalidad y categoría profesional será fijado periódicamente por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares cuya

cuantía deberá establecerse para todo el territorio nacional, sin perjuicio de los mejores derechos que se establezcan mediante convenio colectivo de trabajo”.

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 fuere convenido.

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 del empleado y/o por depósito bancario, sin costo alguno para el personal.

La nueva ley 26.844 también establece los requisitos que debe cumplir el recibo de sueldo, que se asemejan a los establecidos por el régimen general de la Ley de Contrato de Trabajo.

Recordemos que, en el régimen del decreto Ley N° 326/56, el Poder Ejecutivo fijaba los salarios mínimos de los empleados comprendidos, por zonas, de acuerdo a la importancia económica, las condiciones de vida de cada una de ellas y las modalidades del contrato de trabajo.

Respecto al aguinaldo, el art. 26 de la Ley N° 26.844 lo define como el cincuenta por ciento de la mayor remuneración mensual devengada, por todo concepto, dentro de los semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada

año. La época y forma de pago coincide con lo prescripto para el régimen general de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744, modificatorias y complementarias.

#### V. Licencias previstas

El viejo Decreto-Ley N° 326/56, más allá de las vacaciones, únicamente tenía prevista una licencia por enfermedad que correspondía al personal "sin retiro". A diferencia de otros estatutos, la norma no contenía beneficios tales como licencias por estudio, por maternidad, por familiar enfermo, ni por fallecimiento de familiar[10].

Con la sanción del nuevo "Régimen de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares" (ley 26.844), la situación cambia diametralmente.

Este nuevo régimen, en su art. 38, prevé la existencia de las siguientes licencias especiales, en concordancia con lo dispuesto al efecto por la Ley de Contrato de Trabajo:

- a) Por nacimiento de hijo en el caso del trabajador varón, dos días corridos;
- b) Por maternidad, conforme el art. 39 de la ley;
- c) Por matrimonio, diez días corridos;
- d) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente, de hijos o de padres, tres días corridos;



- e) Por fallecimiento de hermano, un día;
- f) Para rendir examen en la enseñanza primaria, media, terciaria o universitaria, dos días corridos por examen, con un máximo de diez días por año calendario, para aquellos trabajadores que laboren al menos dieciséis horas semanales.

Asimismo, el art. 29 de la ley 26.844 regula la licencia anual ordinaria o vacaciones. Su extensión, con pago de la retribución normal y habitual, comprende:

- 1) 14 días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera mayor de 6 meses y no exceda de 5 años.
- 2) 21 días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a 5 años y no exceda de 10 años.
- 3) 28 días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a 10 años y no exceda de 20 años.
- 4) 35 días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a 20 años. Estas previsiones son una innegable mejora frente al sistema anterior: "Los trabajadores tienen 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. El empleador tiene el derecho de fijar la fecha de las vacaciones, debiendo dar aviso al empleado con veinte días de anticipación (Decreto Ley N° 326/56)".

Respecto de la protección de la maternidad, el nuevo régimen establece en su art. 39: "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, así como también presentar un certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto o requerir su comprobación por un médico designado por el 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 a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas[11]. Garantizase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo que tendrá carácter de derecho adquirido a

partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior. 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 art. 34 de esta ley”.

No podemos olvidar que el viejo sistema del Decreto Ley N° 326/56 no contemplaba licencia alguna por maternidad, pese a que en la mayoría de los casos, las trabajadoras domésticas son mujeres. Sin embargo, la justicia laboral, con basamento en normativa internacional y en la propia Constitución Nacional, venía

concediendo la misma, pese al silencio del régimen. En este sentido, se ha resuelto que “siendo que la protección contra el despido por causa de embarazo se encuentra consagrada en la Constitución Nacional tras la incorporación de tratados con rango constitucional y que ella goza de naturaleza operativa —art. 75, inc. 22— es dable brindar tal protección a las trabajadoras del servicio doméstico aplicando analógicamente el art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo, dada la omisión que existe en su Estatuto Particular —Decreto Ley N° 326/56— y la similitud jurídica sustancial entre ambos regímenes, esto es prestación personal, ajenidad de los riesgos, subordinación y pago de la remuneración”[12].

Con relación a los accidentes y enfermedades inculpables, el art. 34 de la Ley N° 26.844 establece una licencia paga por enfermedad y/o accidente inculpable que será de hasta 3 meses al año, si la antigüedad en el servicio fuera menor de 5 años y de 6 meses si fuera mayor. La empleada, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente 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. La remuneración que en estos casos corresponda abonar a la empleada, 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 o decisión del empleador. En caso de enfermedad infectocontagiosa de algún integrante del grupo conviviente de cualquiera de las partes, que conforme acreditación médica amerite el apartamiento temporario del trabajador a fin de evitar riesgo a la salud de éste o de los integrantes del grupo familiar del empleador, éste deberá adoptar las medidas necesarias para conjurar dicho riesgo. Lo aquí estipulado no será de aplicación cuando el cuidado del enfermo sea el objeto de la contratación.

Debemos tener en cuenta que el régimen del Decreto Ley N° 326/56 establecía una licencia mucho más recortada: “Los empleados disponen de una 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. El trabajador debe tener al menos un mes de antigüedad en el empleo para gozar de esta licencia”.

#### VI. Período de Prueba - Preaviso

El viejo Decreto Ley N° 326/56 establecía que a partir de los 90 días de iniciado el contrato de trabajo, éste no podía ser disuelto por voluntad de ninguna de las partes sin previo aviso 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 gozaba de dos horas hábiles diarias para buscar nueva ocupación sin desmedro de sus tareas esenciales.

El nuevo régimen de la Ley N° 26.844, en su art. 7 establece que “el contrato regulado por esta ley se entenderá celebrado a prueba durante los primeros 30 días de su vigencia respecto del personal sin retiro; y durante los primeros 15 días efectivos en tanto no supere los 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 un mismo empleado más de una vez utilizando el período de prueba”.

Con relación al preaviso (art. 42, Ley N° 26.844), el nuevo régimen determina que el mismo deberá darse: a) por la empleada/do, de 10 días corridos; b) por el empleador, de 10 días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuere inferior a 1 año y de 30 días corridos cuando fuere superior. 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 citados, en función de la antigüedad del personal despedido. Durante el plazo de preaviso el personal sin retiro gozará de 10 horas semanales remuneradas para buscar nueva ocupación, que se otorgarán del modo que mejor se compadezca con lo esencial de las tareas.

## VII. Indemnizaciones

El art. 48 del nuevo Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (ley 26.844) establece que en los casos de despido dispuesto por el empleador sin causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al empleado una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año 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. En ningún caso la indemnización podrá ser menor a un mes de sueldo.

En los casos de muerte del empleador, del trabajador, o de la persona a la que éste cuidase como objeto del contrato de trabajo, el trabajador o sus derechohabientes percibirán una indemnización igual a la mitad de la prevista por el art. 48 de la ley.

Respecto de las sanciones para los casos de empleo no registrado (o registrado deficientemente), el art. 72, inc. d) del nuevo régimen establece que no son aplicables al régimen las disposiciones de las leyes 24.013 (Ley Nacional de Empleo) y sus modificatorias, 25.323 y 25.345[13]. Sin embargo, el art. 50 del mismo reza: "La indemnización prevista por el artículo 48 de esta ley, o la que en el futuro la reemplace, se duplicará cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no estuviera registrada o lo esté de modo deficiente".

Los arts. 40 y 41[14] del régimen establecen una indemnización agravada para los casos de despido por causa de embarazo y matrimonio, que reproducen el régimen de la Ley N° 20.744.

Al respecto, es importante destacar que el viejo sistema del Decreto Ley N° 326/56 sólo establecía que, en caso de despido incausado, el empleador debía abonar al trabajador una indemnización por antigüedad equivalente a medio mes del sueldo

en dinero convenido por cada año de servicio o fracción superior a 3 meses. Además, a los fines de obtener esa indemnización por despido, y de conformidad con lo dispuesto por el art. 9° del decreto-ley 7.979/56 (reglamentario del estatuto), resultaba necesario que el trabajador contase con una antigüedad mayor de 1 (un) año de servicios continuados[15].

#### VIII. Cuestiones de seguridad social

Desde el punto de vista previsional, el art. 72, inc. e) de la Ley N° 26.844 establece que “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”.

El art. 72, inc. b) de la Ley N° 26.844, modifica el art. 2 de la Ley N° 24.714 (Asignaciones Familiares), que quedará redactado: “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”. Al respecto, autoriza al Poder Ejecutivo y a la AFIP para realizar las adecuaciones necesarias.

Otro aspecto importante, es la inclusión de los trabajadores comprendidos en el régimen, en el sistema de protección de riesgos de trabajo. Al respecto, el art. 74 de la nueva ley 26.844 reza: “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”.

En el viejo sistema, los trabajadores también estaban incluidos en el régimen de riesgos de trabajo, aunque esta cuestión nunca se había puesto en práctica, por lo que se recomendaba cubrir a los trabajadores con algún tipo de seguro por accidentes personales[16].

En síntesis, la norma bajo análisis establece la continuidad del régimen de aportes vigente hasta el momento, al que deberán adicionarse cotizaciones de asignaciones familiares y riesgos del trabajo, las que anteriormente no alcanzaban al personal doméstico, que no aportaba ni era beneficiario del sistema.

-----

[1] Ley 26.844, sancionada con fecha 13 de marzo de 2013. [2] Decreto-ley 326/56, dictado el 14 de enero de 1956 por el gobierno de facto del

General Pedro Eugenio Aramburu. Confirmado con jerarquía legislativa mediante la

ley nacional 14.467, publicada en el Boletín Oficial del día 29 de septiembre de 1958. Dicha ley ratificó todos los decretos-leyes del gobierno militar dictados entre setiembre de 1955 y abril de 1958.

[3] Tengamos presente que el art. 72, inc. a) de la ley 26.844 establece: "Sustituyese el texto del inciso b), artículo 2 ° de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (to 1976) y sus modificatorias, que quedará redactado de la siguiente manera: b) Al personal de casas particulares, sin perjuicio de 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". Vale decir, que el nuevo régimen permite la aplicación supletoria de la Ley de Contrato de Trabajo, cuestión que hasta ahora se encontraba vedada.

[4] Para estos trabajadores excluidos, regía la ley 25.239, que establece un sistema especial, donde el trabajador es independiente. A él pertenecían todos los trabajadores domésticos que laboraban como mínimo 6 horas semanales, pero sin cumplir los requisitos de inclusión en el régimen del decreto-ley 326/56. [5] Ley del Régimen de Propiedad Horizontal. [6] Organismo creado por la nueva ley 26.844.

[7] Nos referimos a dos tipos de descanso que establecía el decreto-ley 326/56 para los trabajadores "sin retiro": el descanso diario, vale decir el reposo diario nocturno de 9 (nueve) horas consecutivas como mínimo, el que sólo podía ser interrumpido por causas graves o urgentes, con más un descanso diario de 3 (tres) horas entre sus tareas matutinas y vespertinas; y, el descanso semanal, de 24 (veinticuatro) horas corridas o en su defecto 2 (dos) medios días por semana a partir de las 15 (quince) horas, fijado teniendo en consideración las necesidades del empleado y del empleador.



[8] Supera incluso lo pautado en normas internacionales, como el “Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, año 2011 (Convenio C189 de la OIT, art. 10).

[9] Según la Ley de Educación Nacional 26.206, la obligatoriedad escolar alcanza al nivel secundario. De esta manera, siguiendo un normal ritmo de promoción en el estudio, finalizaría aproximadamente a los 18 años de edad.

[10] VÁZQUEZ VIALARD, ANTONIO, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, t.

II, p. 99, 4<sup>a</sup> ed. Editorial Astrea, Buenos Aires, 1991. [12] ST Entre Ríos, sala III del trabajo, 2010/12/27, “Acebedo, Ivana Trinidad c/Domínguez, Pablo Horacio y Otro”, LLLitoral 2011 (abril), 301, IMP 2011-4, 247,

DJ 15/06/2011, 56.

[13] Estas normas establecen multas y agravamientos indemnizatorios frente a casos de empleo no registrado, o registrado deficientemente.

[14] Art. 40, ley 26.844: “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”. Art. 41, ley 26.844: “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”.

[15] CCivil, Comercial, Laboral y de Paz Letrada de Goya, 2005/03/30, “Sosa, Paulina c. Thomas de Anello, Hortencia y/o responsable”, LLLitoral 2005(agosto) , 724.

[16] Userpater, Mirta N. y Piombo, María F.; “Servicio doméstico”; Práctica Profesional 2008-68, 87, Editorial La Ley.

© Copyright: Universidad Austral